

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського  
«Харківський авіаційний інститут»

Гуманітарно-правовий факультет

Кафедра психології

**Кваліфікаційна робота**

(тип кваліфікаційної роботи)

**Магістр**

(освітній ступінь)

на тему «Особливості мотивації у жінок 20-35 років з різним рівнем  
тривожності»

XAI.704.7-96п2.22O.053.9749551 KP

Виконав: здобувач (ка) б курсу групи №7-96п1

Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»

(код та найменування)

Спеціальність 053 «Психологія»

(код та найменування)

Освітня програма «Психологічне консультування та  
психотерапія»

(найменування)

Раппорт В. К.

(прізвище та ініціали здобувача (ки))

Керівник: Жарікова С. Б.

(прізвище та ініціали)

Рецензент: Фоменко К. І.

(прізвище та ініціали)

Харків – 2022

**Міністерство освіти і науки України**  
**Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського**  
**«Харківський авіаційний інститут»**

Факультет Гуманітарно-правовий

Кафедра психології

Рівень вищої освіти другий магістерський

Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»

(код і найменування)

Спеціальність 053 «Психологія»

(код і найменування)

Освітня програма «Психологічне консультування та психотерапія»

(найменування)

**ЗАТВЕРДЖУЮ**  
**Завідувач кафедри**

Ю. І. Гулий

\_\_\_\_\_

(підпис)

(ініціали та прізвище)

«01» вересня 2022 р.

**ЗАВДАННЯ**  
**НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ**

Раппопорт В. К.

(прізвище, ім'я та по батькові)

1. Тема кваліфікаційної роботи Особливості мотивації у жінок 20-35 років з  
рзним рівнем тривожності

керівник кваліфікаційної роботи Жарікова Світлана Борисівна, канд. психол.  
н., доц. каф. психології

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затвердені наказом Університету №1586-уч від «17» листопада 2022 року.

2. Термін подання здобувачем кваліфікаційної роботи «18» грудня 2022 р.

3. Вихідні дані до роботи: визначити особливості мотивації у жінок 20-35 років  
з різним рівнем тривожності.

4. Зміст пояснювальної записки (перелік завдань, які потрібно розв'язати):  
здійснити теоретичний аналіз психологічної літератури з заданої тематики.  
Визначити особливості мотивації у жінок 20-35 років з низьким рівнем  
тривожності. Визначити особливості мотивації у жінок 20-35 років з високим  
рівнем тривожності. Провести порівняльний аналіз мотивації у жінок 20-35  
років з різним рівнем тривожності.

5. Перелік графічного матеріалу:

Рис.13

Табл.6

## 6. Консультанти розділів кваліфікаційної роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Жарікова Світлана Борисівна, доцент	11.10.22	15.10.22
2	Жарікова Світлана Борисівна, доцент	18.10.22	23.10.22
3	Жарікова Світлана Борисівна, доцент	15.11.22	22.11.22

Нормоконтроль \_\_\_\_\_  
(підпис)

С. В. Кузьміна. «18» грудня 2022 р.  
(ініціали та прізвище)

7. Дата видачі завдання «01» вересня 2022 р.

## КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ п/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів кваліфікаційної роботи	Примітка
1.	Затвердження теми, мети та завдань дипломної роботи.	01.09.22-07.10.22	
2.	Складання плану роботи.	08.10.22-10.10.22	
3.	Аналіз літературних джерел. Написання першого розділу дипломної роботи.	11.10.22-15.10.22	
4.	Визначення психодіагностичного інструментарію для проведення практичної частини дослідження. Написання другого розділу дипломної роботи.	18.10.22-23.10.22	
5.	Проведення практичної частини дослідження.	24.10.22-07.11.22	
6.	Статистична обробка отриманих даних.	08.11.22-12.11.22	
7.	Написання третього розділу дипломної роботи.	15.11.22-22.11.22	
8.	Написання загальних висновків. Оформлення списку використаних літературних джерел, додатку(ків) та змісту.	23.11.22-29.11.22	
9.	Передзахист.	30.11.2022-01.12.22	
10.	Внесення коректив до тесту дипломної роботи.	02.12.22-11.12.22	

11.	Оформлення та підписання відповідної документації (висновок керівника, висновок кафедри, рецензія та довідка на предмет наявності порушень академічної доброчесності).	12.12.22-17.12.22	
12.	Підготовка електронної презентації та тексту доповіді.	14.12.22-17.12.22	
13.	Строк подання студентом роботи на кафедру.	18.12.22	
14.	Захист.	20.12.22-21.12.22	

**Здобувач** \_\_\_\_\_

(підпис)

**В. К. Раппопорт**

(ініціали та прізвище)

**Керівник кваліфікаційної роботи** \_\_\_\_\_

(підпис )

**С. Б. Жарікова**

(ініціали та прізвище)

## Реферат

Дипломна робота: 79 с., 6 табл., 13 рис., 5 дод., 43 джерела.

Ключові слова: ЖІНКИ, МОТИВАЦІЙНА СФЕРА, МОТИВ, ТРИВОЖНІСТЬ, РІВЕНЬ ТРИВОЖНОСТІ.

Об'єкт дослідження: мотиваційна сфера особистості.

Предмет дослідження: мотивація жінок 20-35 років з різним рівнем тривожності.

Мета дослідження: визначити особливості мотивації у жінок 20-35 років з різним рівнем тривожності.

Методи дослідження: 1. Теоретичний аналіз наукових джерел з проблематики дослідження. 2. Метод діагностичного тестування: опитувальник вимірювання рівня тривожності Спілбергера-Ханіна, опитувальник для виміру аффілятивної тенденції і чутливості до відкидання, А. Мехрабіана, опитувальник О. Реана «Досягнення успіху, страх невдач», Мотиваційний профіль Ш. Річі., П. Мартіна, методика діагностики актуальних потреб особистості В. А. Капцова. 3. Методи математико-статистичної обробки даних (факторний аналіз, t-критерій Стьюдента).

За результатами дослідження було зроблено наступні висновки:

Жінки з високим рівнем тривожності частіше за жінок з низьким рівнем тривожності мають внутрішній конфлікт, який пов'язаний, з одного боку, з бажанням бути частиною колективу та активно приймати участь у житті оточення, а, з іншого боку, з великою напругою, тривожністю, яка спонукає їх до суперечливих, нав'язливих та конформних дій. Вся діяльність жінок з низьким рівнем тривожності пов'язана з обслуговуванням їх глибинних, екзистенційних питань, у той час, як жінки з високим рівнем тривожності фіксуються на вирішенні психофізіологічних потреб. Жінки з низьким рівнем тривожності частіше за жінок з високим рівнем тривожності мають мотивацію успіху, що говорить про їх активну, ініціативну та ризикову позицію у веденні справ, проявляють готовність взяти на себе відповідальність, та демонструють позитивне ставлення до діяльності.

## **Abstract**

Diploma thesis: 67 pages, 6 tables, 13 figures, 5 appendices, 43 sources.

Key words: WOMEN, SPHERE OF MOTIVATION, MOTIVE, ANXIETY, LEVEL OF ANXIETY,

The object of research: the motivational sphere of the individual

The subject of the study: motivation of women aged 20-35 with different levels of anxiety.

The purpose of the study: to determine the features of motivation in women aged 20-35 with different levels of anxiety.

Research methods: questionnaire for measuring the level of anxiety of Spielberger-Hanin, questionnaire for measuring the affiliative tendency and sensitivity to rejection, A. Mehrabian, questionnaire of O. Rean "Achieving success, fear of failure", Motivational profile of S. Ritchie, P. Martin, diagnostic method actual needs of V.A. Kaptsov's personality, as well as mathematical methods: factor analysis and Student's t-criterion.

Based on the results of the study, the following conclusions were made:

Women with a high level of anxiety more often than women with a low level of anxiety have an internal conflict, which is connected on the one hand with the desire to be part of a team and actively participate in the life of the environment, and on the other hand with great tension, anxiety that prompts them to contradictory, obsessive and conformist actions. All the activities of low-anxiety women are tied to serving their deep, existential issues, while high-anxiety women are fixated on solving psycho-physiological needs. Women with a low level of anxiety are more likely than women with a high level of anxiety to be motivated to succeed, which indicates their active, proactive and risk-taking position in business, willingness to take responsibility and a positive attitude towards activities.

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	8
РОЗДІЛ 1. МОТИВАЦІЙНА СФЕРА ОСОБИСТОСТІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ ОГЛЯД .....	10
1.1. Поняття мотиваційної сфери особистості: основні детермінанти та теорії мотивації .....	10
1.2. Розвиток, види та форми мотивації особистості. ....	21
1.3. Вплив тривожності на мотивацію особистості .....	30
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ .....	34
2.1. Опис вибірки та процедури дослідження .....	34
2.2. Характеристика методів та методик дослідження .....	34
РОЗДІЛ 3. ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ЖІНОК З РІЗНИМ РІВНЕМ ТРИВОЖНОСТІ .....	38
3.1. Особливості мотивації у жінок 20-35 років з низьким рівнем тривожності .....	38
3.2. Особливості мотивації у жінок 20-35 років з високим рівнем тривожності .....	45
3.3. Порівняльний аналіз мотивації у жінок 20-35 років з різними рівнями тривожності .....	52
ВИСНОВКИ .....	61
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ .....	63
ДОДАТКИ .....	68

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Мотиваційна сфера особистості є динамічною складовою, що змінюється від внутрішніх та зовнішніх умов життя особистості. Сьогодні, українське суспільство перебуває в процесі глобальних змін: соціальних, економічних, психологічних. Сильний стрес, викликаний активними бойовими діями на території України, відіграє одну з головних ролей в переформуванні та зміні мотиваційної сфери українців. Це стає важливим фактором психологічної стабільності людей, адже від стану мотиваційної сфери залежить не тільки їх професійне та міжособистісне життя, але й загальне благополуччя особистості, навіть під час війни.

Проблема мотиваційної сфери особистості не нова в психологічній сфері науки, питаннями мотивації та мотивів займалися такі видатні вчені, як С. Л. Рубінштейн, К. Левін, Г. Олпорт, Дж. Роттер, А. А. Вербицька. Зокрема, Т. О. Горєєва вивчала особливості мотиваційної сфери осіб шкільного та юного віку; К. Альдерф, А. Маслоу, Д. Маккеланд займалися розробками теорій мотивації та потреб особистості; Е. Потер, В. Лоутер та В. Врум займалися проблематикою трудової мотивації та рекомендаціями щодо мотивування співробітників.

Для кращого розуміння та розширення емпіричних знань з проблематики мотиваційної сфери особистості нами була обрана недосконало вивчена та проаналізована тема: Особливості мотивації жінок 20-35 років з різним рівнем тривожності.

**Об'єкт** дослідження: мотиваційна сфера особистості.

**Предмет** дослідження: мотивація жінок 20-35 років з різним рівнем тривожності.

**Мета** дослідження: визначити особливості мотивації у жінок 20-35 років з різним рівнем тривожності.



### **Задачі дослідження:**

1. Здійснити теоретичний аналіз психологічної літератури з заданої тематики.
2. Визначити особливості мотивації у жінок 20-35 років з низьким рівнем тривожності.
3. Визначити особливості мотивації у жінок 20-35 років з високим рівнем тривожності.
4. Провести порівняльний аналіз мотивації у жінок 20-35 років з різним рівнем тривожності.

Для досягнення мети роботи використано наступні методи та методики:

1. Теоретичний аналіз наукових джерел з проблематики дослідження.
2. Метод діагностичного тестування: опитувальник вимірювання рівня тривожності Спілбергера-Ханіна, опитувальник для виміру аффіліативної тенденції і чутливості до відкидання, А. Мехрабіана, опитувальник О. Реана «Досягнення успіху, страх невдач», Мотиваційний профіль Ш. Річі., П. Мартіна, методика діагностики актуальних потреб особистості В. А. Капцова.
3. Методи математико-статистичної обробки даних (факторний аналіз, t-критерій Стьюдента).

В опитуванні взяли участь 56 жінок України, віком від 20 до 35 років.

## РОЗДІЛ 1. МОТИВАЦІЙНА СФЕРА ОСОБИСТОСТІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ ОГЛЯД

### 1.1. Поняття мотиваційної сфери особистості, основні детермінанти та теорії мотивації

Мотивація є фундаментальною складовою, що виявляє людську волю та спрямованість поведінки. Задля розуміння мотивації багатьма зарубіжними вченими-дослідниками було запропоновано кілька впливових теорій, щоб пояснити природу людських дій в контексті їх цілеспрямованої поведінки, що рухається у напрямку задоволення потреб. З'явилося багато нових термінів і понять, оскільки теоретичні моделі мотиваційної сфери прагнули бути всеосяжними. Кожна з теоретичних моделей має свої унікальні аспекти та внески, але усіх їх об'єднують три основні виміри, що перетинають усі ділянки мотиваційної сутності людини: особистісні фактори, що включають себе очікування та самоефективність; соціальні фактори - моделювання та порівняння, та когнітивні аспекти, такі як саморегуляція та самоспрямованість [21].

За С. Л. Рубінштейном [31], мотивація визначається складною взаємодією внутрішніх і зовнішніх факторів. Класик психології стверджував, що мотиваційна сфера особистості – це сфера загальної психології, що вивчає детермінацію конкретних поведінкових актів та їх послідовностей, під впливами психічних процесів. З цього визначення випливає, що по-перше, психологію мотивації цікавлять причини та регулятори поведінки, а не саме їх протікання. По-друге, що психологія регулювання діяльності частково перетинається з психологією мотивації, а саме психологією мотиваційного регулювання поведінки таким чином, щоб забезпечити спрямованість діяльності відповідно до її мотиву; регуляція діяльності на основі інших критеріїв у полі інтересів психології мотивації, відповідно, не входить. І нарешті, це визначення виключає процеси, які здійснюються без

опосередкування психічних процесів, таких як дихання, кашель або енурез, адже вони мають причини, але не мотиви.

Термін «мотивація», безперечно, ширший за поняття «мотиву». Слово мотивація можна розглядати з таких боків: мотивація, як система чинників, що регулюють поведінкову складову особистості. Сюди входять, зокрема, потреби, мотиви, цілі, наміри, прагнення. По-друге, мотивація, як характеристика процесу, який стимулює і підтримує поведінкову активність на певному рівні. Найчастіше в науковій літературі розглядаються саме психологічні причини мотивації, що пояснюють поведінку людини, її причину, спрямованість і діяльність [21].

Питання мотиваційної діяльності виникає щоразу, коли потрібно пояснити причини вчинків людини. При цьому будь-яку форму поведінки можна пояснити як внутрішніми так і зовнішніми чинниками. У першому випадку вихідним та кінцевим пунктом пояснення – є психологічні властивості суб'єкта поведінки, а у другому — зовнішні умови та обставини його дії. У першому випадку йдеться про мотиви, потреби, цілі, наміри, бажання, інтереси самої людини, а в другому - про стимули, що впливають із ситуації. Всі психологічні чинники, як зсередини, так і з боку людини, що визначають її поведінку називаються особистісними диспозиціями. У свою чергу, доречно говорити не тільки про диспозиційну, але й ситуаційну мотивацію, як про аналогії внутрішньої та зовнішньої поведінкової детермінації [23, 24].

Внутрішньодиспозиційні та зовнішньоситуативні мотивації взаємопов'язані. Вони можуть оновлюватися під впливом конкретної ситуації, а активізація певних чинників, наприклад, мотивів чи потреб, що призводить до зміни сприйняття ситуації суб'єктом. У цьому випадку його увага стає вибірковою і суб'єкт сприймає та оцінює ситуацію упереджено, виходячи з поточних інтересів та потреб. Ось чому кожна людська дія вважається двояко детермінованою: диспозиційно та ситуативно [35].

Тимчасову поведінку людини слід розглядати не як реакцію на певні внутрішні чи зовнішні подразники, а як результат постійної взаємодії його диспозиції з ситуацією. Таким чином, людську мотивацію можна представити, як циклічний процес, постійної взаємодії та трансформації, у якому суб'єкт дії та ситуація взаємодіють, що призводить до дійсно спостережуваної поведінки. З цієї точки зору мотивація — це процес постійного вибору та прийняття рішень на основі зважування альтернатив поведінки [23].

У свою чергу, мотив – це те, що належить самому суб'єкту поведінки, це його стійка особистісна властивість, яка спонукає до певних дій зсередини. Мотиви можуть бути усвідомленими і неусвідомленими. Велику роль у формуванні спрямованості особистості відіграють усвідомлені мотиви. Слід зазначити, що саме мотиви сформовані людськими потребами. Потреба – це стан, який людини набуває в певних умовах життя і дій або в певних матеріальних умовах. Потреба, як і будь-який стан людини, завжди пов'язана з почуттям задоволення чи незадоволення людини. Усе живе має потреби, і це відрізняє живу природу від неживої. Інша її відмінність, також пов'язана з потребами, - вибірковість реакцій людей на те, що є об'єктом потреби, тобто те, чого не вистачає організму в даний момент, та те, що не активізує умотивовану діяльність. Потреба активізує організм, провокує його поведінку, спрямовану на пошук бажаного [24].

Кількість і якість потреб живих істот залежить від рівня їх організації, способу й умов життя, місця, яке відповідний організм займає на еволюційному рівні. Найменше потреб мають рослини, які потребують лише певних біохімічних і фізичних умов існування. Найрізноманітніші потреби має людина, яка, крім фізичних і органічних потреб, має також потреби духовні і соціальні.

Поруч з мотивацією особистості завжди стоїть поняття самодетермінації.

Самодетермінація – це здатність вибирати і мати вибір, на відміну від посиленних реактивних реакцій, задоволення пристрастей і дій під впливом інших сил, які також можна вважати детермінантами людської поведінки [39].

Л. Десі [39, 42] вважає, що самодетермінація – це не тільки навичка, але й потреба. Він визначив це як якість основних природних тенденцій, які спонукають організм брати участь у цікавій для нього поведінці, яка часто сприяє розвитку здатності гнучко взаємодіяти з соціальним середовищем.

На думку В. І. Чиркова асихологічним критерієм самодетермінації є гнучкість людини в управлінні своєю взаємодією з навколишнім середовищем. Самодетермінація означає, що людина діє за власним вибором, а не з обов'язку чи примусу, і цей вибір ґрунтується на розумінні ваших потреб і порівнянні їх із зовнішніми умовами [36].

Самодетермінація включає в собі такі вміння, як самоуправління своїм оточенням або дії, орієнтовані на результат, а також може передбачати відмову від контролю. Самодетермінована поведінка передбачає прийняття людиною рішення про те, яку стратегію виробляти для себе на основі припущень, які її потреби будуть задоволені. Емпіричними критеріями само детермінації є її прояви спонтанності, креативності, інтересу чи особистого значення як причини для дії, почуття свободи для себе та психолінгвістичні показники, як домінація слова «хотіти» над словом «треба».

Антонімом слова самодетермінована поведінка є недетермінована, або мимовільна. Мимовільна поведінка повністю зумовлена фізичними, фізіологічними причинами або обставинами. Мимовільну поведінку можна назвати звичною, жорсткою або емоційно контрольованою поведінкою, яка перешкоджає вибору та гнучкому використанню інформації. Право на самовизначення втрачається, коли особа припиняє вчиняти задуману дію або не усвідомлює мети вчинення тієї чи іншої дії. Психологи виділяють два типи такої поведінки, обидва з яких, залежно від контексту, можуть бути адаптивними або неадаптивними.

Л. Десі пише, що одним із видів мотивації, необхідної для розвитку людини, є внутрішня мотивація. Її можна визначити, як вільну участь у діяльності без зовнішніх вимог чи підкріплень. Внутрішня мотивація не базується на рушійній силі, але її енергія вважається внутрішньо опосередкована. Коли людина пробує нову діяльність, вирішує дослідницьке завдання або прагне освоїти навколишнє середовище просто заради отриманого досвіду, такий процес відкриття, сам по собі, є винагородою. Внутрішня мотивація відноситься до активної, дослідницької, пошукової природи особистості і відіграє вирішальну роль у набутті та розвитку структури та функцій мотиваційної сфери особистості [39].

Розрізнення між внутрішньою та зовнішньою мотивацією базується на критеріях винагороди. Із зовнішньою мотивація, сама винагорода має бути зовнішньою. Коли мотивація внутрішня, то її винагородою є сама діяльність. Л. Десі вважає, що внутрішньо мотивована поведінка базується на потребі людини бути компетентною та самодетермінованою при взаємодії з середовищем. Тож головні характеристики мотивації на думку автора є те, що мотивація то потреба, що базується на властивості центральної нервової системи, вона також існує постійно і мотивує поточну поведінку та думки доти, доки не переривається базовими потягами чи емоційними реакціями.

Зростання внутрішньої мотивації для забезпечення оптимального розвитку особистості залежить від соціальних умов, які підтримують і захищають автономію людини або, навпаки, підривають її. Таким чином, у ситуаціях надмірного контролю або нестабільності внутрішньої мотивації, її супутні прояви можуть бути порушені, що призводить до недорозвинення та психопатології.

Одним із компонентів теорії самодетермінації, поряд із уже перерахованими, є поняття волі. Воля як здатність свідомо обирати детермінанти поведінки обов'язково включає в себе невід'ємну потребу в компетентності та самовизначенні [36].

У світлі внутрішньої мотивації людина має бути компетентною в самовизначенні відносин з навколишнім середовищем. Воля, в свою чергу, вирішує конфлікти між потребами, підпорядковуючи собі останні. Це важливий аспект здорового людського функціонування. Внутрішня мотивація та інтеграція пов'язані з концепціями автономії. В цьому випадку, внутрішня мотивація є прототипом автономного регулювання, а внутрішня інтеграція є засобами, за допомогою яких, діяльність, що не має внутрішнього інтересу, стає необхідною для людини. Інтеграція цінностей є основою самовизначення. Проте слід зазначити, що поведінка повністю інтегрованих регуляторних процесів не обов'язково є внутрішньо мотивованою.

Поняття мотиваційних субсистем використовується для пояснення відмінностей у реагуванні людей у різних типах середовищ та їх комплексом стійких внутрішніх станів. Мотиваційні субсистеми розглядаються як комплекс когнітивних, афективних та поведінкових відмінностей, які організовуються мотиваційними процесами.

Мотиваційна субсистема – це набір чинників, що складається з афективного досвіду, переконань та установок щодо себе, середовища та людей, а також програмує взаємодії зі середою, оскільки внутрішні стани та процеси, пов'язані з поведінкою, організуються мотиваційними процесами. Автори виділяють три типи мотиваційних субсистем: внутрішню, зовнішню та амотивуючу.

Зовнішня мотиваційна субсистема виходить з зовнішньої мотивації. Вона містить в собі: схильність реагувати скоріш на зовнішні, ніж внутрішні стимули; почуття, які швидше супроводжують активність, ніж спонтанність; локус контролю знаходиться ззовні; поведінка, яка контролюється нагородою, а не власним вибором людини; нижчий, ніж у внутрішньо мотивованих людей, рівень самооцінки; автоматична та автоматизована поведінка; емоції більше пов'язані із зовнішньою ситуацією.

Амотиваційна субсистема проявляє себе у відсутності активності, вона не має форм поведінки. Для неї характерні: сприйняття відсутності

взаємозв'язку між поведінкою та результатом, тому внаслідок недосяжності результатів активність відсутня; дуже низький рівень компетентності, що сприймається; дуже низький рівень самодетермінації; дуже низький рівень самооцінки; наявність почуття безпорадності, некомпетентності, неконтрольованості, оскільки людина недооцінює власну здатність до самодетермінації;

Н. Райан та Л. Десі вважають, що часто, як прояв у поведінці амотивуючої субсистеми, зустрічається поєднання зовнішньої та амотивіруючої мотиваційних субсистем, що реалізується в почутті безпорадності у поєднанні з автоматичними діями [42].

Починаючи з середини 1950-х років питання, щодо того, які взагалі мотиви, в принципі, рухають людиною, поступово втрачають свою актуальність завдяки накопиченню великої кількості даних про такі трансформації вихідних мотиваційних тенденцій. Внесок у розуміння динамічних моделей мотивації внесли і необіхевіористські дослідження мотиваційної сфери, і новаторські підходи школи К. Левіна [17], і психодинамічні роботи, і концепція функціональної автономії мотивів Г. Олпорта, з якої по суті випливає, що абсолютно неважливо, що є генетично вихідним базовим спонуканням людини — лібідо, самоствердження чи прагнення докопатися до суті, оскільки різноманітні мотиви, що прижиттєво формуються на його основі, втрачають функціональний зв'язок із ним. Інтерес зміщується на вивчення механізмів мотивації конкретної діяльності, трансформації та заломлення стійких мотиваційних тенденцій у конкретних умовах.

Сучасну психологію мотивації важко уявити собі як ціле, в силу її роздробленості, а також через те, що в ній поєднуються, як і в самій людській мотивації, як тенденції, спрямовані на перспективу майбутнього, так і тенденції, що відображають досвід минулого. Зоною найближчого розвитку психології мотивації можна назвати такі сфери як:



Співчинність. Витоки людської мотивації знаходяться не у вроджених диспозиціях чи середовищних факторах самих по собі, а в унікальних, гнучких і водночас імперативних відносинах, що пов'язують індивіда зі світом.

Телеогічність. Людські дії завжди мають сенс і спрямовані на мету. Навіть якщо можна зафіксувати причинні детермінанти поведінкових актів, вони також теж мають свої детермінанти вищого ладу. Відповідь на запитання «з якої причини» може бути тільки половинчастою, остаточною відповідь можлива лише через відповідь на запитання «навіщо», що локалізує поведінку у смислового контексті.

Соціокультурна обумовленість. Дуже велика частина змісту та структури мотивації людини засвоюється їм з колективної ментальної соціальної спільності, до якої він належить.

Особистий характер. Мотивація є завжди мотивація особистості, яка надає їй форму та керує нею; навіть у тих випадках, коли людина нездатна контролювати свою мотивацію, причину цього ми знаходимо у особистості [31].

У. Клейнбек розуміє мотивацію як гіпотетичний процес, істотною ознакою якого є цілеспрямованість і активізація поведінки і станів: специфічна спрямованість на той чи інший об'єкт визначає навчання, однак вплив зовнішніх предметів (стимуляторів) не завжди можна чітко відрізнити від ефектів мотивації, і необхідно розрізнити два різні рівні управління:

По-перше, керування може означати певний шлях для досягнення певних об'єктів. Це функція, наприклад, навчання, якщо воно не є вродженою інстинктивною поведінкою;

По-друге, індивід у стані мотивації щось шукає, ігноруючи певні об'єкти, але звертаючи свою увагу на інші. Він затримується і показує, що мотивована поведінка має орієнтацію, мету, тобто, що це так зосереджений на чомусь, що приносить задоволення.

Мотивація надає поведінці єдність і зміст, структурує її поряд з когнітивними функціями особистості, обробляє рухи таким чином,

Збереження цілеспрямованої діяльності до зміни початкових умов. У цьому сенсі поняття мотивації пояснює психологічні причини поведінки, його суб'єктивне значення, і водночас пояснює спостережувану мінливість поведінки, чому різні люди орієнтуються на різні цілі, тощо. Однак деякі з цих характеристик не можуть бути повними, надійно відрізнити від ефектів навчання (наприклад, мінливості поведінки), оскільки різні люди поведуться по-різному в одній і тій же ситуації, в залежності від того, як вони навчилися досягати в ній однакових цілей. Прикладом є різний спосіб, у який люди задовольняють одні й ті самі потреби, наприклад, як вони себе представляють, отримати захоплення чи визнання, отримати схвалення інших або принизити своїх опонентів тощо. людина досягає тієї самої мети в різних ситуаціях різними способами, наприклад різними способами, яким чоловік намагається справити враження на різних типів жінок, отримати їхню прихильність тощо.

Існує ряд теорій мотивації, які допомагають краще зрозуміти механізм спрямованої діяльності самодетермінації.

Так, наприклад, теорія К. Альдерфера, названа «ERG Theories» («existence», «relatedness», «growth» від англійської екзистенція - існування, спорідненість - відносини і ріст - зростання), а також теорія Маслоу [22], побудована на класифікації та аналізі потреб, обґрунтовуючи їх вплив на поведінку працівників. К. Алдерфер виділяє три групи потреб: потреби існування; комунікативні потреби; потреби зростання.

На думку К. Альдерфера, потреби в спілкуванні впливають із соціальної природи людини, її природного прагнення бути членом сім'ї, колективу, мати друзів, налагоджувати добрі стосунки з керівництвом і підлеглими. До цієї групи потреб також можна віднести частини потреб визнання і самоствердження, які описав А. Маслоу у своїй теорії піраміди потреб, саме вони асоціюються з бажанням належати людині до певних неформальних груп, партій, зі схваленням людини як особистості. Процес просування за рівнями потреб Альдерфер називає процесом задоволення потреб, а рух вниз — процесом фрустрації, тобто. ураження. Наявність двох

напрямок руху на зустріч потреби відкриває додаткові шляхи мотивації праці. Так, якщо в організації не вистачає достатнього потенціалу для задоволення потреб зростання працівника, то він може зосередити свої дії на більш привабливих потребах типу задоволення у спілкуванні або потреб ще нижчого рівня [26].

У теорії та практиці менеджменту до публікації результатів дослідження Герцберга, була широко поширена думка, що у задоволення або незадоволення людини своєю поведінкою, діями, оточенням є два полюси, протилежності, і що задоволення завжди є мотиваційним чинником, а незадоволення – демотиваційним. Отже, достатньо усунути причини невдоволення людини і мотивація її поведінки буде забезпечена. Автор зі своїми колегами на рубежі 50-60-х років описав фактори, що мають мотиваційний і демотиваційний вплив на поведінку людини, що викликає її задоволення чи незадоволення [2].

Результати дослідження показали, що ситуація усунення факторів, які призвели до зростання невдоволення, не обов'язково призводить до підвищення задоволеності, або підвищення трудової мотивації. І навпаки: оскільки певний фактор сприяв зростанню задоволеності, з цього не випливало, що якщо його усунути, незадоволеність зросте.

Відповідно до теорії набутих потреб Макклелланда певні типи потреб людини формуються протягом життя людини, починаючи з раннього дитинства. Якщо батьки вчать дитину, наприклад, до самостійності, її ініціативи підтримуються, вони формують її потребу в позитивних досягненнях. Якщо дорослі сприяють розвитку у дитини певного почуття лідерства в дитячому колективі починає формуватися майбутня потреба у владі. В теорії, що розглядається, виділяють три групи потреб: досягнення (успіх), участь (залученість) і домінування. Автор теорії свідомо віддає перевагу цим потребам, які належать до так званих потреб вищого порядку, оскільки вважає що потреби нижчого порядку в сучасному суспільстві переважно задоволені.

На думку Мак Дугла [41], якщо ці вищі потреби достатньо розвинені в людини, то вони можуть істотно впливати на її поведінку, активізувати трудову діяльність. Ці потреби враховуються як набуті під впливом виховання, життєвих обставин і досвіду.

Д. Б. Баршева, Дж. Роттер [2] запропонували іншу формалізовану модель людської поведінки, яка, за їх уявленнями, залежить від важливості для людини досягнення мети в певній ситуації та очікування, що ця поведінка приведе до бажаної мети. Концепція очікування Роттера пов'язана з поняттям локусу контролю - стійкого уявлення, що характеризує людину як особистість, про те, якою мірою результати її діяльності залежать від неї самої (внутрішній локус контролю) або від обставин, що склалися (зовнішній). локус контролю). Люди з внутрішнім локусом контролю (інтернали) шукають причини успіхів і невдач людини в ній самій. Вони бачать в людині активне джерело контролю над власною поведінкою та плануванням власного життя. Люди з зовнішнім локусом контролю (екстернали) вважають, що локалізація цих причин знаходиться поза людиною, в її оточенні, в долі, в обставинах, і людина не несе відповідальності за власні невдачі. Інтернали, як правило, виявляють більшу наполегливість у досягненні поставленої мети і досягають більшого, ніж екстернали.

Як можна помітити, у поняття мотивації в психології не вкладають абсолютно однорідного змісту, але воно є долею переважної більшості психологічних концепцій.

Х.-Д. Шмальт і Х. Хекхаузен [35] стверджують, що процеси мотивації виражають те, що називається формальним аспектом взаємодії особи і ситуації: процес мотивації він готує дію і може бути зрозумілий як процес когнітивної розробки з емоційним частки, які більш-менш змушують до певного припинення, тобто до свого власного скорочення, яке таким чином виражає його значення: споживання їжі таким чином, наприклад, призводить до повноти».

## 1.2. Розвиток, види та форми мотивації особистості.

Мотиваційні змінні відіграють важливу роль у здійсненні ефективної продуктивної (навчальної, трудової, спортивної) діяльності, запускаючи, спрямовуючи та регулюючи її виконання [8]. Одною з основних показників і складових мотивації є мотиви, які зазвичай поділяються на внутрішні, тобто, відповідні самої діяльності (діяльність сама представляє інтерес), та зовнішні по відношенню до неї, коли діяльність є засобом досягнення інших, які пов'язані з її безпосереднім змістом цілей. Подолання початкового протиставлення внутрішньої та зовнішньої мотивації та виділення якісно різних типів зовнішнього регулювання діяльності відбулося завдяки теорії самодетермінації.

Уявлення про зміст та структуру мотивації досягнень, а також безпосередньо навчальної діяльності розроблялися на роботах Т.О. Гордєєва [8] в рамках структурно-процесуального підходу до мотивації діяльності. Відповідно до потрібної моделі навчальної мотивації, багато в чому є розвиток ідей теорії само детермінації. Внутрішня та зовнішня мотивації навчальної діяльності складаються з мотивів, релевантних змісту навчальної діяльності, чи зовнішніх мотивів стосовно до неї, спрямованих на задоволення чи подолання фрустрації інших, не пов'язаних із нею безпосередньо, потреб. Внутрішня навчальна мотивація являє собою відносно гомогенну середу і задається мотивами, в основі яких лежить прагнення задоволення потреб людини в пізнанні, досягненні та саморозвитку. Зовнішні мотиви задаються різного роду зовнішніми, стосовно навчального процесу, потребами особистості, найбільш характерними з яких є потреби у повазі, автономії та прийнятті. Як пов'язані внутрішня мотивація та успішність? Аналіз дослідження показав, що має місце як безпосередній вплив мотивів на успішність, і вплив, опосередковане наполегливістю. Це означає, що в оптимальному випадку наполегливість підживлюється внутрішнім інтересом до процесу пізнання, задоволенням від вирішення важких завдань та

отримання результату, підвищення рівня своєї компетентності та майстерності. Якщо ж навчальна наполегливість має місце на фоні високих рівнів зовнішньої мотивації, то потрібна значно більша її виразність для досягнення успішних результатів, таким чином компенсувати низький рівень інтересу до діяльності.

У серії досліджень [24] та інших на матеріалі порівняння мотиваційних профілів обдарованих учнів з високими академічними досягненнями, перемогами на міжнародних олімпіадах і так званих звичайних учнів, їх ровесників, показано, що найбільш істотною характеристикою, що відрізняє обдарованих учнів, є висока виразність у них внутрішніх типів навчальної мотивації, головним чином, пізнання та досягнення, та наявність феномена яскравого домінування внутрішніх типів мотивації над зовнішніми, особливо екстернальними типами мотивації.

У спеціальному дослідженні обдарованих підлітків Д.А. Леонтьєва [23, 24] на матеріалі учасників менделєєвської олімпіади з хімії, а саме – дуже обдарованих дітей, оскільки вони пройшли багатоетапний відбір та були визнані найкращими, найбільш компетентними у володінні хімічним знанням та мисленням у своїх країнах, - також вивчався профіль внутрішньої і зовнішньої мотивації як предиктор успішності олімпіади, поряд з іншими особистісними змінними. Було виявлено, що внутрішня мотивація була однозначно домінуючою у всіх учасників олімпіади, тобто. інтерес до процесу пізнання лідирував серед інших мотивів участі у олімпіаді. Слідом за ним, поспадній були виражені різні зовнішні мотиви – від змагальних до відмінного найменшою вираженістю мотиву визнання батьками. Менш успішні підлітки більшою мірою сприймали олімпіаду як місце боротьби за призове місце задля досягнення слави, зовнішнього визнання, вступу до престижного вишу на пільгових підставах, у той час як їх більш успішні однолітки ставилися до неї швидше як до цікавої події, цінної самої по собі, беручи участь в якій можна спробувати свої сили і поборотися, але насамперед не з іншими, а із завданням і самим собою. Жодна з особистісних, що досліджувалися характеристик не

змогла передбачити рівень досягнень школярів на олімпіаді, проте інтерес до процесу пізнання був значущий і помірний сильно пов'язані з такими характеристиками особистісного потенціалу, як свідомість життя, життєстійкість та диспозиційний оптимізм.

Виховну діяльність передбачається характеризувати двома видами мотивів - мотивація досягнення та пізнавальна мотивація. Останній мотив розглядається як основа навчально-пізнавальної діяльності особистості, що відповідає самому характеру його інтелектуальної діяльності. Це відбувається в проблемній ситуації і розвивається при правильній взаємодії і відносини між студентами та викладачами.

Пізнавальна мотивація породжується первинно на основі ситуативно виникаючої пізнавальної потреби, що викликається конкретними умовами діяльності суб'єкта. А. А. Вербицький [3] у своєму теоретичному огляді виділяє наступні особливості формування пізнавальної мотивації:

Пізнавальна мотивація виступає не так проявом стійкої особистісної риси, що відображенням заданих умов діяльності, скільки відкриває можливість формування цієї риси за допомогою спеціально організованих дидактичних впливів.

Пізнавальна мотивація виникає у проблемній ситуації, що вимагає від суб'єкта активної пошукової діяльності щодо вирішення проблем. Така пізнавальна мотивація показує як її внутрішню, так й зовнішню обумовленість мотиваційної сфери.

Застосування у підготовці фахівців форм та методів активного навчання, в якому реалізовано принцип проблемності змісту освіти та процесу її розгортання у навчанні, створює можливості формування у студентів пізнавальної мотивації.

Виникнення та розвиток пізнавальної мотивації багато в чому обумовлено типом взаємодії викладача та студентів, а також студентів між собою. Розвиток пізнавальної мотивації студентів багато в чому залежить від педагогічної майстерності викладача, його вміння так організувати діяльність

студентів, щоб надмірна стимуляція мотивації досягнення не перешкоджала можливості породження та розвитку пізнавальної мотивації.

Праця завжди була джерелом матеріальних та духовних цінностей, а питання мотивації людей до праці ніколи не втрачало своєї актуальності. Пізніше вчені та практики під різними назвами та з різних позицій почали досліджувати те, що зараз називають "проблемою мотивації", тобто різні аспекти активізації, заохочення та стимулювання.

Результати показують, що співробітники з переважно автономною мотивацією, для яких робота є результатом їхнього власного вибору, вище оцінюють свою задоволеність життям і роботою, більше залучені до робочого процесу, більш лояльні до організації та мають більш гармонійний баланс між роботою та особистим життям. Співробітники з недиференційованою мотивацією отримали середні бали за більшістю шкал, що змушує задуматися про те, що означає цей тип. Такий розподіл може бути пов'язаний зі значним числом співробітників, які поставили середній бал, щоб заощадити час на заповненні анкети або уникнути зайвої відвертості. Екстернально вмотивовані співробітники, для яких робота є вимушеною необхідністю, повідомляють, що незадоволені життям, відчувають найменшу кількість позитивних емоцій на роботі, незадоволені оплатою та умовами праці, не отримують задоволення від робочого процесу та менш лояльні до організації. Дійсно, представники цього кластера найяскравіше ілюструють картину відчуження від роботи. З іншого боку, у кластері невмотивованих співробітників незадоволеність роботою менш виражена, але показники дисбалансу між роботою та особистим життям набагато вищі, ніж у зовні вмотивованих співробітників. Можна припустити, що втрата трудової мотивації в цих працівників пов'язана з невирішеними особистими проблемами або життєвими кризами, подолання яких стає їхнім основним заняттям, що призводить до зниження трудової мотивації.

Так, у дослідженні С.В. Львової [25] встановлено, що показники основних підсистем мотивації змінюються в часі з певними кореляціями. Зі збільшенням стажу роботи показники внутрішньої мотивації, зовнішньої



позитивної мотивації та зовнішньої негативної мотивації знизилися, хоча й незначно, але не було показано, якими є причини цих змін та якою мірою вони є природними змінами. У дослідженні С.В. Львової констатується той факт, що динамічність формування мотивації дозволяє констатувати факти динаміки формування мотивів.

Згідно з уявленням О.В. Левченко [22], зміна показників основних підсистем мотивації має нелінійний характер: у педагогів зі стажем 6-15 років показники внутрішньої та зовнішньої позитивної мотивації знижуються, а в педагогів зі стажем понад 16 років вони збільшуються. Автори не вказують причину зміни показників. Подальший аналіз і порівняння з дослідженням А.В. Левченко показав, що мотиваційна криза, яка виникла в цей період, була кількісно зафіксована саме таким чином. Встановлені авторами характеристики професійної мотивації вчителів є вельми зрозумілими з погляду генези системи: дослідження професійної мотивації О. П. Шкіряної та С. В. Дубровіної показують реалізацію мотивації сучасних учителів середньої школи та описують мотиваційні орієнтації. Однак отримані дані щодо вираженості індивідуальних мотивів суперечать наведеним вище даним. Наприклад, із мотивів, реалізованих у даній вибірці, мотив задоволеності роботою найменш виражений, але в дослідженні вище він є одним з основних і постійно присутніх мотивів у структурі мотивації вчителів.

Мотив праці зосереджений на матеріальних інтересах працівників і може бути ефективним навіть без задоволення матеріальних потреб. Підвищення значущості мотиву роботи і мотиву статусу не означає абсолютного зниження ролі матеріального мотиву. Вони залишаються важливими каталізаторами, які значно підвищують трудову активність і сприяють досягненню індивідуальних та організаційних цілей. Матеріальний мотив слід розуміти як прагнення до щастя, певного рівня добробуту та матеріального рівня життя. Прагнення людей підвищити рівень свого добробуту породжує необхідність збільшення інтенсивності праці, тобто кількості, якості та ефективності праці. Проблема підвищення матеріальної

мотивації трудової діяльності - одна з "вічних" проблем, яку має розв'язати економічна наука і практика. Проблема фінансової мотивації особливо актуальна для країн з перехідною економікою, таких як Україна [13].

Вплив високої заробітної плати на мотивацію трудової діяльності та ефективність виробництва багатогранний і полягає в такому. По-перше, вищий рівень заробітної плати (вищий за середньоринковий) призводить до зниження плинності кадрів і формування стабільної робочої сили. Зниження плинності кадрів дає змогу роботодавцям скоротити витрати на наймання та навчання персоналу і спрямувати вивільнені кошти на розвиток виробництва, що, своєю чергою, підвищує конкурентоспроможність продукції. По-друге, проведення політики високої заробітної плати дає змогу ринку праці відбирати найпідготовленіших, найдосвідченіших, найініціативніших та найорієнтованіших на успіх працівників із потенційно високою продуктивністю праці, що вища за середній рівень. Це також знижує витрати на навчання і перепідготовку знову найнятих співробітників. По-третє, вища заробітна плата є чинником, що підвищує та активізує сумлінне й відповідальне ставлення до роботи. Мотивацією є як спроба "звести кінці з кінцями" з винагородою, вищою за середню по ринку, так і страх бути звільненим і втратити вигідні умови продажу трудових послуг. Розглядаючи це питання через призму вітчизняної дійсності, слід наголосити на тому, що сьогодні в Україні питання підвищення заробітної плати стало актуальною проблемою для всього суспільства і необхідною умовою мотивації трудової діяльності та сталого розвитку економіки в цілому. Ця теза не є теоретичною абстракцією, а виходить із припущень суто практичного характеру.

Відповідно до М. Наконечного [30], мотив спонукає до емоції або дії, які приносять задоволення. Таким чином, мотивом можна назвати своєрідну властивість, що покращує дію або вдосконалює реакцію особистості. У прикладі із почуттям голоду мотивом є ситість. Принаймні, безумовно, за його визначенням не може бути будь-яким зовнішнім об'єктом або властивістю об'єкта.

Автор стверджував, що мотиви пояснюють, чому людська поведінка має певну спрямованість і відбувається з певною силою. Інтенсивність потреби у цьому мотиві визначає ступінь рішучості людини задовольнити цю потребу.

Мотив – це спонукання до діяльності, пов'язаної із задоволенням потреб суб'єкта. Під мотивом також часто розуміють причину, що лежить в основі вибору дій і вчинків, сукупність зовнішніх і внутрішніх умов, що викликають активність суб'єкта. У свою чергу, мотив, на відміну від спонукання, є те, що належить самому суб'єкту поведінки, є його стійкою особистісною властивістю, що спонукає до певних дій зсередини. Мотиви можуть бути усвідомленими і неусвідомленими [15].

Основна роль у формуванні спрямованості особистості належить усвідомленим мотивам. Слід зазначити, що самі мотиви формуються з потреб людини.

Потреба – це стан потреби людини в певних умовах життя і діяльності чи матеріальних об'єктах. Усвідомлення мотиву відбувається ступінчасто: спочатку усвідомлюється причина емоційного невдоволення, потім усвідомлюється предмет, який відповідає цій потребі і може її задовольнити (формується бажання), пізніше усвідомлюється, як за допомогою якими діями можна досягти бажаного; люди мають два різні мотиви, що функціонують пов'язано з діяльністю, спрямованою на досягнення успіху. Це мотив досягнення успіху та мотив уникнення невдачі [15].

Поряд із мотивом досягнення Д. Мак Келланд виявив інші мотиви, такі як «соціальна включеність» (приналежність) та влади. Мотиви афіліації та влади актуалізуються та задовольняють лише в спілкуванні людей.

Мотив афіліації зазвичай виявляється як бажання людини встановити добрі, емоційні позитивні стосунки у людей. Внутрішньо цей мотив проявляється у наглядних почуттях прихильності, вірності, зовнішньо - у комунікабельності, прагненні до співпраці з іншими людьми.

Мотив влади може бути коротко охарактеризований як сильний і чітко виражений бажання володіти чимось або кимось. Г. Мюррей [8], писав, що

мотив влади — це прагнення контролювати соціальне середовище, впливати на поведінку в інших людей різними способами, включаючи переконання, примус, навіювання, стримування, заборону, тощо.

Мотив влади проявляється в спонуканні інших діяти відповідно до своїх інтересів і потреб, доказуванні своєї правоти, скеруванні, впливі, організації, підпорядкуванні, диктуванні умов, судженні, встановленні законів і правил поведінки, прийнятті рішень за інших людей, покаранні, вирішенні питання про те, щоб інші діяли відповідно до своїх інтересів і потреб, привертанні уваги. Ознаками мотиву влади людини є яскраво виражені емоційні переживання, пов'язані зі збереженням або втратою психологічного або поведінкового контролю над іншими людьми. Іншими ознаками наявності у людини цього мотиву є його небажання нікому підкорятися, а також задоволення від перемоги над іншою людиною в будь-якій діяльності.

У дослідженнях Т. О. Соломанідіної та її колег [33] було виявлено, що людей з яскраво вираженим мотивом афіліації найчастіше приваблює робота, яка надає широкі можливості для соціального спілкування. Такі люди прагнуть до зближення, встановлення довірчих відносин, заснованих на симпатії і взаємодопомозі. Домінування мотиву афіліації в особистості породжує стиль спілкування з людьми, який характеризується впевненістю, невимушеністю, відкритістю та сміливістю. Протилежним мотивом афіліації є мотив відторгнення, який проявляється в страху бути відкинутим, відкинутим значущими для особистості людьми. Переважання мотиву відмови призводить до невпевненості, скутості, напруги, що створює перешкоду для міжособистісного спілкування. Такі люди викликають недовіру до себе, вони самотні, у них погано розвинені здібності та комунікабельність.

Особливе місце в психології займають дослідження так званих просоціальних мотивів і відповідної їм просоціальної поведінки. Під такою поведінкою розуміється будь-яка альтруїстична дія людини, спрямована на користь інших людей, надання їм допомоги. Деякі психологи вважають, що в

основі такої поведінки лежить особлива причина, яку так і називають – альтруїстичною причиною.

Просоціальну поведінку найчастіше характеризують як таку, що здійснюється на користь іншої людини і без очікування винагороди. Люди з яскраво вираженим альтруїстичним мотивом, згідно зі своїми переконаннями, здійснюють акти турботи по відношенню до інших людей без зовнішнього розрахунку і тиску. За змістом ця поведінка діаметрально протилежна агресії.

Агресія розглядається як антисоціальне за своєю суттю явище. У ході вивчення агресивної поведінки було висловлено припущення, що за цією формою поведінки криється особливий вид мотиву, який називається мотивом агресії. Агресія завжди пов'язана з навмисним заподіянням шкоди іншій людині, заподіянням їй будь-якої шкоди: моральної, фізичної, матеріальної. Психологи виділяють дві різні тенденції, пов'язані з агресивною поведінкою: схильність до агресії і схильність до гальмування. Агресивна схильність - це схильність особистості оцінювати багато ситуацій і вчинків інших людей як загрозу і бажання відповісти на них власними агресивними діями. Схильність до придушення агресії визначається як схильність особистості оцінювати власні агресивні дії як небажані та неприйнятні, що викликають жаль і докори сумління. Ця поведінкова тенденція призводить до придушення, уникнення або засудження агресивних дій.

Таким чином, мотиви, що склалися в процесі життя і діяльності, стали звичними або основними, відображаючись на загальному враженні, яке людина справляє на оточуючих.

У дослідженні С. С. Занюк [13], що вивчало тривожність та мотивацію, було виявлено, що учні, мотивовані уникати невдач є більш тривожними. Для них характерні гострі, тривалі та болючі реакції на невдачу. Бажання досягти успіху явно переважає страх невдачі. Діти із середнім рівнем мотивації досягнення успіху мають середній рівень шкільної тривожності. Не люблять ризиковані ситуації. У ході спостереження за школярами було виявлено, що учні з високою мотивацією до успіху та низьким рівнем шкільної тривожності,

відрізнялися впевненістю в собі, активністю та винахідливістю, відрізнялися високою самомотивацією та самосвідомістю. Діти з низькою мотивацією до успіху та тривожністю в школі, як правило, боязкі, сором'язливі, пасивні, невпевнені в собі та відкладають роботу.

### 1.3. Вплив тривожності на мотивацію особистості.

Тривога – це стан психічної напруженості людини, що виникає в результаті передчуття або усвідомлення невизначеної, іноді неусвідомлюваної небезпеки, яка неодмінно повинна статися з ним. Характерними рисами тривожності є занепокоєння, напруженість, почуття страху, недовірливість, перебільшення значимості інформації, що сприймається, очікування небезпеки. Так, дослідження Ю. Ісакової виявило, що суб'єкти з високим рівнем особистісної тривожності мотивовані на уникнення невдач, суб'єкти з низьким рівнем особистісної тривожності мотивовані досягнення успіху.

Дослідження тривожності та мотивації у студентів, І. В. Заусенко показало, що висока особистісна тривожність є показником несформованості гармонійно розвиненої особистості. Боязкість, нерішучість, інфантилізм – якості, які негативно впливають на діяльність особистості, зокрема, на навчання. У свою чергу, проблеми у діяльності посилюють психоемоційні проблеми студента. Негативний емоційний досвід підвищує та породжує тривожність як рису особистості та тривожну, неспокійну поведінку [14].

Студенти, які часто відчувають тривогу, невпевненість в собі, замкнутість, сором'язливість, нетовариськість і, як правило, самотність, найчастіше сильно виражені мотиви навчальної діяльності, пов'язані з різними видами соціальної взаємодії студента з іншими людьми. Ці студенти прагнуть зайняти певну позицію у відносинах з оточуючими, отримати схвалення, заслужити авторитет. При цьому в усьому бачать небезпеку і впевнені: хоч би що вони робили, вони не подобаються людям, оточуючі люди їх відкинуть, вони будуть нецікаві людям, виглядатимуть безглуздо, скажуть якусь дурість.

Ці студенти бояться осуду з боку, а також того, що люди помітять їхнє хвилювання. Як результат, вони хвилюються та відчують дискомфорт у багатьох соціальних контактах, пов'язаних із спілкуванням та перебуванням серед людей. Одні автоматичні негативні думки викликають інші, і від цього хвилювання стає ще більшим. Виходить замкнене коло. Саме його треба десь почати розривати і намагатися позбавитися невпевненості в собі.

Дослідження А. С. Якуба підтвердили, що діяльність людини в ситуації, що породжує тривогу, безпосередньо залежить від сили тривоги, ефективності контрзаходів, вжитих для її зниження, і точності розпізнання причини тривоги. Активність респондентів ґрунтується на потребі досягти успіху та надії на успіх, а також відповідальності, ініціативності, наполегливості в досягненні мети, цілеспрямованості; при цьому відзначаються такі властивості особистості, як схильність до тривожності та схильність сприймати досить широкий спектр ситуацій як загрозові. Значною мірою їм властиві відкритість, емоційність, імпульсивність з високою чутливістю [38].

Люди, у яких домінує мотив уникнення невдачі, виявляють невпевненість у собі, не вірять у можливість успіху, бояться критики. Для них характерна неадекватність професійного самовизначення, вибір надто простих або надто складних професій. Ці люди схильні пояснювати свій успіх випадковістю, а в разі невдачі звертаються до аналізу своїх здібностей, схильні недооцінювати свої здібності, можливості, мають низьку самооцінку, сильно засмучуються при невдачах, схильні ухилятися. інформації про результати своєї діяльності, вибирають або надто прості, або надто складні завдання, які практично неможливо виконати.

Люди, мотивовані на успіх, зазвичай шукають в своїй діяльності якусь позитивну мету, досягнення якої можна однозначно розцінювати як успіх. Вони чітко виявляють бажання неодноразово досягти лише успіху у своїй діяльності, шукають такої діяльності, активно до неї включаються, вибираються засоби та віддають перевагу діям, спрямованим на досягнену поставлену мету.

Люди, мотивовані на невдачу, поводяться по-різному. Їх явна мета у діяльності - не успіх, а уникнення невдачі

У дослідженні В.В. Завірюха встановлено, що одним з головних чинників мотивації діяльності у підлітків є досвід, пов'язаний із соціальним прийняттям їх успіху. Низький рівень тривожності виявлено у підлітків із яскраво вираженою мотивацією досягнення успіху. Підлітки, які мають мотив досягнення, відрізняються вищим рівнем суб'єктивного контролю та емоційно позитивним досвідом свого успіху. У підлітків з мотивацією уникнення невдачі підвищується загальна тривожність, викликана такими факторами, як боязнь самовираження, боязнь не виправдати чужих очікувань, інтенсивний страх перед перевіркою знань, тощо [12].

Дослідження впливу тривожності на матерій, Хоржевської І. М. показали, що висока тривожність матерів легко зчитується їх дітьми та впливає на їх подальше комікування зі світом: іншими дітьми, дорослими, шкільними учителями, тощо. Вона підриває базову довіру до навколишньої середи, робить їх боязкими, невпевненими та безініціативними. У той час матері, що мають низький рівень тривожності виховують нетривожних дітей [34].

Дослідження Д. С. Лебідєвої показало, що негативний зв'язок між особистісною тривожністю та мотивацією досягнення у чоловіків та жінок зрілого віку, обумовлений недоліком інформації про попередній досвід осіб з підвищеною тривожністю та недостатньою інформацією про майбутні досягнення. Це пояснює їхню високу тривожність і низьку мотивацію до досягнення. Тривожні люди, зазвичай, відчують велику загрозу в ситуаціях потенційної невдачі, що призводить до зниження мотивації досягнення, викликаючи розчарування і, як наслідок, низьку продуктивність [20].

Таким чином, мотиваційна сфера особистості є багатогранним терміном, який зазвичай розглядає діяльність людини з двох боків: по-перше, з боку спонукаючих чинників, які б давали імпульс людині робити ту чи іншу дію, по-друге, як результат її праці, на процес якої впливають різноманітні



психологічні механізми всередині самої людини, наприклад, бажання успіху чи страх невдач.

Мотиви спонукають особистість діяти згідно потреб, які в свою чергу можуть бути викликані або внутрішнім імпульсом, або зовнішньою ситуацією. Дослідження мотивів розширило уявлення психологів, соціологів та підприємців щодо того, як можна впливати на людей, переслідуючи свої цілі. Наприклад, знаючи про мотив афіліації одного з співробітників, роботодавець може назначити саме цю людину на таку посаду, де б співробітник міг і задовольнити цю потребу, і принести користь компанії.

## РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

### 2.1. Опис вибірки та процедури дослідження

Для досягнення мети роботи було проведено онлайн-опитування серед жінок 20-35 років. Загальна кількість опитуваних склала 56 жінок. Було проведено розподіл досліджуваних за рівнем тривожності. Здійснивши процедуру розподілення за методикою Спілбергера-Ханіна, ми отримали дві вибірки: жінки з низьким рівнем тривожності та жінки з високим рівнем тривожності.

До першої групи увійшли 28 жінок 22-30 років з низьким рівнем тривожності. Усі жінки мають вищий рівень освіти за різними спеціальностями: психолог, економіст, педагог, еколог, а також роботу та житло, 50% з них є внутрішньо переміщеними особами.

Другу групу склали жінки 22-31 років з високим рівнем тривожності у кількості 28 осіб, що перебувають на території України. Усі жінки мають вищий рівень освіти за різними спеціальностями: економіст, агент з туризму, біотехнолог та інші, а також роботу та житло, 25% з них є внутрішньо переміщеними особами.

### 2.2. Характеристика методів та методик дослідження.

1. Теоретичний аналіз наукових джерел з проблематики дослідження.

2. Метод діагностичного тестування:

2.1 Тест «Вимірювання рівня тривожності» Спілбергера-Ханіна.

До методів дослідження феномена тривожності відноситься тест Спілбергера-Ханіна. Ця анкета складається з 20 тверджень, які розглядають реактивну та особистісну тривожність. Останню шкалу використано для

розподілу жінок на дві полярні групи. Спілбергер вважав, що стан тривоги характеризується суб'єктивними, свідомо сприйнятими почуттями загрози та напруги, які супроводжують або пов'язані з активацією або збудженням вегетативної нервової системи. Тривожність як риса особистості очевидно означає мотив або набуту поведінкову диспозицію, яка зобов'язує індивіда сприйняття широкого кола об'єктивно безпечних обставин як загрозливих, бажання відповісти на них станами тривоги, інтенсивність яких не відповідає величині реальна небезпека. Шкала тривоги та особистісної тривожності Спілбергера є єдиною дозволяє диференційовано вимірювати тривожність і як рису особистості, і як стан.

2.2 Опитувальник для виміру афіліативної тенденції і чутливості до відкидання, А. Мехрабіана

Опитувальник для вимірювання афіліативної схильності та чутливості до заперечення А. Мехрабіана вимірює два узагальнені мотиви: прагнення до прийняття, автор називає це афіліативна тенденція і страх бути знехтуваним, тобто чутливість до відкидання. Афіліація – це потреба людини у встановленні, збереженні і зміцненні добрих відносин з людьми. Індивід, що володіє такою потребою, постійно прагне до людей і відчуває задоволення від емоційно-позитивного спілкування з ними, в людських відносинах бачить один з головних сенсів життя. Анкета складається із двох шкал. Перша шкала містить 26 пунктів, а друга – 24. Шкали оцінюють, на думку автора, загальні позитивні очікування людини встановлення міжособового контакту, а в другому, відповідно – негативне очікування.

2.3 Методика діагностики актуальних потреб особистості А. В. Капцова

Вивчення актуальних потреб за стандартизованою методикою А. В. Капцова складається з 15 тверджень, які указують на задоволеність актуальних потреб особистості на трьох рівнях: психофізіологічному, соціальному та вищому. Вона спрямована на вивчення особистих потреб людей і виявлення тенденцій у групах. Ця методика адаптована для вивчення

найбільш загальних потреб індивідів, пов'язаних з їх діяльністю. Дозволяє сформулювати список видів діяльності незадоволена людина. А. В. Капцов, розробляючи методику, виходив з думки, що оскільки потреби є джерелом і частиною мотиву, а поняття «мотив» тісно пов'язане з поняттям діяльності, то концептуально у методиці діагностики потреб головною змінною має входити така змінна, яка пов'язана з характеристикою діяльності.

#### 2.4 Опитувальник А. А. Реана «Досягнення успіху, страх невдач»

Опитувальник А. А. Реана містить 20 питань, де потрібно вибрати із двох варіантів: «Так» чи «Ні», проміжну відповідь не передбачено. Питання-ствердження зосереджені на кількох аспектах особистості: готовність постановки важких завдань собі; ступінь переживання успіху чи невдачі; які цілі ставить людина: скромні чи значні. За результатами стане зрозуміло, в який бік орієнтується людина — успіх чи поразка. Адже поштовхом до діяльності та подальшого руху може бути, як позитивна мотивація, так і негативна. Відмінності між мотивацією успіху та страхом невдачі полягає у меті. Мета людини, мотивованої виключно на успіх, — досягнення конструктивних і продуктивних результатів. Такі люди активні та ініціативні, долають перешкоди, якщо не з легкістю, то й не впадаючи у відчай. Часто продуктивність особистості з мотивацією успіху меншою мірою залежить від зовнішнього контролю. Основною характеристикою позитивно мотивованої людини є планування майбутнього, великі проміжки часу. Мотивація страху невдачі виразно відноситься до негативної сфери. Такий тип особистості прагне немає успіху, але уникнення покарання чи осуду, тобто. їм рухає негативний, набагато менш конструктивний стимул. При досягненні цілей людина спочатку починає боятися провалу і не замислюється про успішне закінчення справи.

#### 2.5 Мотиваційний профіль Ш. Річі., П. Мартіна

Даний тест розроблений та апробований спеціально для того, щоб виявляти фактори мотивації, які високо оцінюються працівником, а також ті фактори, яким він надає мало значення як потенційним джерелам задоволення

виконуваної роботою. Він дозволить виявити потреби та прагнення працівника, і тим самим отримати деяке уявлення про його мотиваційні фактори. В основу тесту покладено зіставлення значимості низки мотиваційних чинників, що становлять важливість з точки зору керівництва персоналом. Для вирішення тесту потрібно розподілити 11 балів між чотирма варіантами кожного з тверджень, позначеними літерами (a), (b), (c) та (d). Усього тверджень 33, а відповідно й 363 бали.

### 3 Методи математико-статистичної обробки даних

Для виявлення різниці між двома вибірками та особливостями функціонування внутрішніх факторів було використано факторний аналіз (метод головних компонент, обертання Varimax).

Факторний аналіз – метод статистично-математичної обробки даних, що використовується для пошуку взаємозв'язку між результативними даними.

Математико-статистична обробка отриманих результатів включала аналіз емпіричних даних з використанням t-критерія Стьюдента для порівняння отриманих даних, що виражені в середніх значеннях.

Статистична обробка даних дослідження проводилася комп'ютерним методом з використанням SPSS Statistics.

## РОЗДІЛ 3. ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ЖІНОК З РІЗНИМ РІВНЕМ ТРИВОЖНОСТІ

### 3.1. Особливості мотивації у жінок 20-35 років з низьким рівнем тривожності

Афіліація, як потреба в соціальному контакті, бере свій початок у об'єднанні людей у складних життєвих умовах, таких як війна, епідемії, голод. Соціальні радощі та досягнення, такі як політ людини в космос та закінчення війни, також були можливостями для об'єднання.

Результати афіліативної тенденції та чутливості до відкидання та відсоткового співвідношення за шкалами «Прагнення Прийняття» та «Страх Відкидання» представлені на рисунку 3.1

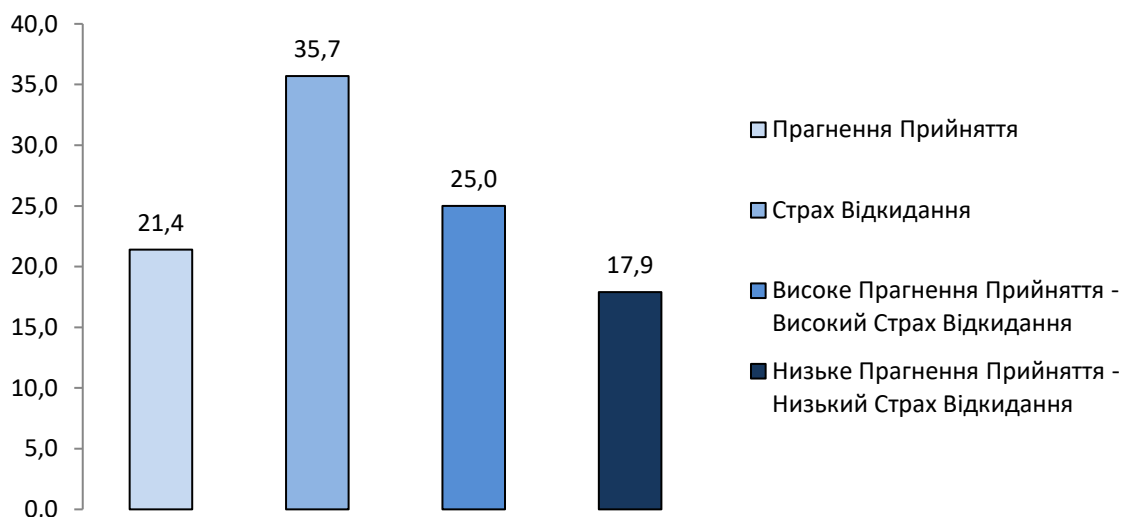


Рис. 3.1. Мотивація афіліації у жінок 20-35 років з низьким рівнем тривожності, %

Згідно результатів дослідження у 35,7% жінок з низьким рівнем тривожності мають страх відкидання, що говорить про наявність в них такої мотивації, що штовхає до дій, спрямованих для обслуговування свого оточення, через страх бути не прийнятим до спільноти, засудженням та відстороненням від міжособистісних стосунків. Такі жінки обирають загальноприйнятту манеру поведінки, не виражають себе серед інших, цінують чужу увагу, прислухаються до чужої думки, тощо. Страх відкидання у досліджених супроводжується бажанням бути частиною колективу та страхом

самопрезентації в цьому колективі, через що індивідуальні риси стираються перед соціальними.

25% жінок даної групи мають високе прагнення прийняття та високий страх відкидання, характеризуючи внутрішній конфлікт між самовираженням та само презентацією, ініціативності та відповідальності та страхом допуститися помилки, бути «поза контекстом». Існуюча напруга спонукає особистість діяти імпульсивно та ситуативно в колективі.

21,4% жінок групи мають мотив афіліації прагнення до прийняття, що характеризується активністю, ініціативністю та оптимізмом в кругу свого колективу, спільноти, налагодження сильних соціальних зв'язків, позитивних міжособистісних відносин, тощо.

17,9% жінок з низьким рівнем тривожності мають низьке прагнення прийняття та низький страх відкидання, що говорить про відсутність мотивації щодо, взагалі, перебування в колективі. Вони уникають теплих соціальних контактів, не бажають проявляти активність, їм не потрібне соціальне схвалення, тощо.

Вивчення задоволеності потреб людини допомагає сформулювати уявлення про те, на яку діяльність задля досягнення цієї потреби людина замотивована більше. Результати дослідження зони задоволеності потреб у жінок з низьким рівнем тривожності представлено на рисунку 3.2.

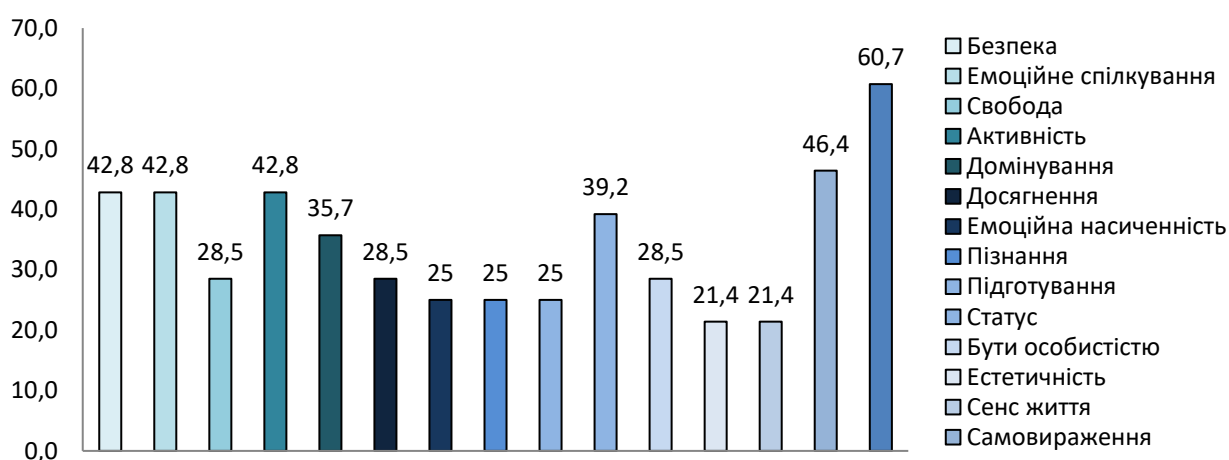


Рис.3.2. Зона задоволеності потреб у жінок 20-35 років з низьким рівнем тривожності, %

Згідно результатів дослідження наведеного у рисунку 3.2. 60,7% жінок мають задоволені потреби в управлінні. Потреба в управлінні являється вищою потребою в системі потреб особистості та проявляється в такого типу мотивації, що спонукає людину до налагодження та встановлення спеціальної ієрархії в міжособистісних стосунках, яка б дозволила жінкам впливати на іншу особистість. Тож можна сказати, що у 60,7% жінок ця потреба цілком задоволена, тому у них спостерігається низьким рівнем мотивації управління.

46,4% жінок мають задоволену потребу у самовираженні, що говорить про відсутність проблем щодо само презентації, розуміння своїх бажань та власного «Я», відкритість, активність та усвідомлення не тільки позитивних, але й негативних сторін особистості, з можливістю впливати на цю інформацію так, щоб подобатися іншим людям.

42,8% жінок з низьким рівнем тривожності мають задоволену потребу в емоційному спілкуванні та активності, що говорить про відсутність необхідності у них пошуку швидких емоційних зв'язків, якісному зворотньому зв'язку своїх почуттів, переживань; вони достають це через вже існуючі джерела свого оточення, займаються фізичною, інтелектуальною та духовною активністю на задовільному рівні.

39,2% жінок мають задоволену потребу в статусі, отже можна сказати, що у більшості опитувальних саме ця потреба не задоволена, а отже вони замотивовані на таку діяльність, яка б приносила їм розвиток у своїх соціальній ролі та статусі. Можна припустити, що вони мають високий рівнем професійної мотивації, що загартована на отримання таких благ та привілеїв, які б задовольнили потребу у статусі.

42,8% жінок мають задоволену потребу у безпеці. Ця потреба є базовою, або психофізіологічною, та проявляється в таких діях, що зменшують вплив негативних подразників на психологічне або фізичне становище особистості. Жінки, чия потреба у безпеці є задоволена, мають низький рівень мотивації до



пошуку безпечного місця, думок щодо свого виживання, тощо, а отже мають змогу займатися потребами іншого порядку.

35,7% жінок мають мотивацію домінування, що також є психофізіологічною потребою, яка говорить про відлуння невпевненості в собі і своїх діях; така мотивація складається з підвищення рівня впевненості у собі, розкриття індивідуальних конкурентоспроможних навичок, тощо.

28,5% жінок мають мотивацію досягнення, яка складається з активного, ініціального та цілеспрямованого аспекту поведінки, стабільного відчуття «недостатньо» та пошуку такої активності, що змогла би зменшити це відчуття. Мотивація досягнення передбачає зіштовхнення з ризиками, прийняття складних рішень, тощо. Відсутність задоволеності потреби досягнення говорить про високу замотивованість жінок щодо їх внутрішнього розуміння успіху, до якого вони прагнуть.

25% жінок мають незадоволену потребу в емоційній насиченості, пізнанні, підготуванні, що говорить про діяльність, яка спрямована на пошук емоційних вражень, інтелектуального насичення та організації простору. Вони можуть шукати нові захоплення, які б приносили їх гострі емоційні відчуття та були корисні для загального кола їх інтересів. Щодо відсутності задоволення потреби організації, то це може виражатися в забудькуватості, неохайності, відсутності дисципліни, тощо.

21,4% жінок з низьким рівнем тривожності мають задоволені потреби в естетичності та сенсу життя, що означає, що більшість жінок таки не мають задоволеності в цих потребах. Це говорить про мотивацію постійного пошуку захоплення, краси жаги до прекрасного, а також бажання зрозуміти своє місце у світі, своє професійне, особистісне призначення.

Спрямованість мотивації визначає яким конкретним способом буде спрямована діяльність людини: вона буде уникати невдач чи бажати успіху. Особливості спрямованості мотивації на успіх чи уникнення невдач представлені на рисунку 3.3.

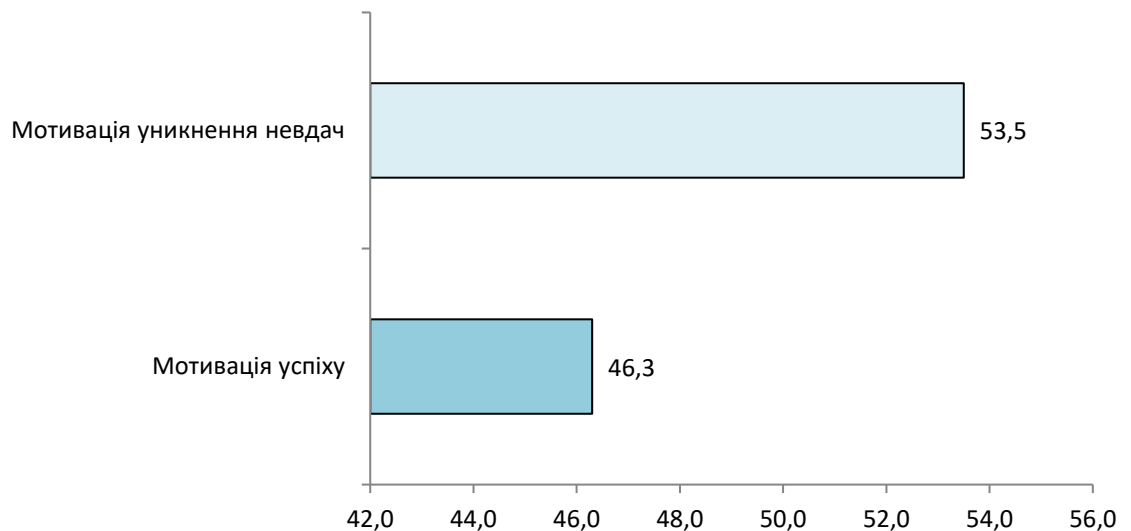


Рис. 3.3. Особливості спрямованості мотивації у жінок 20-35 років з низьким рівнем тривожності, %

За результатами дослідження, наведеними у рисунку 3.3, 53,5% опитуваних мають мотивацію уникнення невдач. Ця мотивація характеризується увагою до можливих невдач при виконанні завдання. Така мотивація характеризується страхом знецінити свій труд у власних очах, знецінитися в очах оточуючих або особистісні страхи, які не стосуються завдання апріорі. При перших невдачах такі люди можуть перестати займатися справою, адже вони не хочуть неприємностей, робити помилки, тощо. Вони також не спроможні взяти на себе відповідальність за свої дії та звикли звинувачувати оточення.

46,3% жінок мають мотивацію успіху, що характерна для людей, спроможних брати на себе відповідальність, знають свої слабкі та сильні сторони, об'єктивно оцінюють свої невдачі та успіхи, а також рефлексують над тим, як не допустити своїх помилок знов. Вони схильні до ризику, рішучості у невизначеності, наполегливості до досягнення мети.

Визначення потреб, що мотивували би жінок на діяльність, є важливою складовою розуміння їх мотиваційної сфери. Мотиваційним профілем можна назвати стійкі мотиви, що спрямовують діяльність особистості на оволодіння

професійними навичками. Особливості мотиваційного профілю жінок групи представлено на рисунку 3.4.

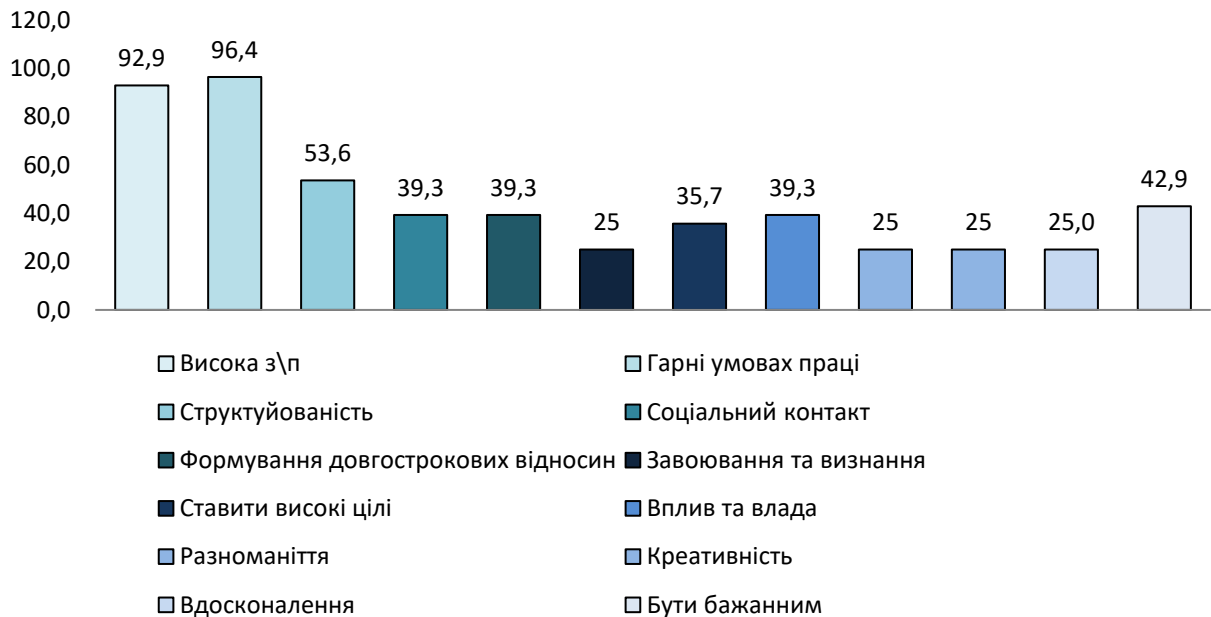


Рис.3.4. Особливості мотиваційного профілю жінок 20-35 років з низьким рівнем тривожності, %

Згідно результатів дослідження, наведеними у рисунку 3.4. головними мотиваторами для професійної діяльності жінок з низьким рівнем тривожності є Висока заробітна плата, Гарні умови праці (96,4%, 92,9%), а також Структурованість роботи (53,6%). Поєднання саме таких чинників мотивації частіше за все характерно для людей, що займаються документацією: бухгалтери, юристи, документознавці. Такі люди отримують задоволення від демонстрування своїх знань в галузі, а правила та структури стають головними в їх діяльності. Для діяльності вони мусять відчувати себе захищеними, а отже володіти усією структурною інформацією щодо своєї роботи, знати додаткові джерела, та відповідати внутрішньо та зовнішньо тієї діяльності, яку вони виконують, бути конгруентним.

Усі інші потреби є ситуативними та не мають великого впливу на діяльність особистості, а також на її мотиваційну сферу.

Результати факторного аналізу групи жінок 25-30 років з низьким рівнем тривожності представлені в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

Факторна структура особливостей мотиваційної сфери жінок 20-35 років з низьким рівнем тривожності

Statistics 22.0	Коефіцієнт завантаження Varimax		
Factor	Вибірка основних компонентів		
ANALISIS	Відзначені завантажувані дані		
Показники:	Фактор «Досягнення»	Фактор «Різноманіття»	Фактор «Особистість»
Страх Відкидання	0,03	-0,75	
Безпека		0,63	
Емоційне спілкування		0,88	
Свобода		0,14	
Активність		0,58	
Домінування		-0,66	
Досягнення	0,80		
Пізнання	0,75		
Підготування	0,15	0,17	
Статус		0,29	
Бути особистістю		0,79	0,76
Естетичність			0,57
Сенс життя			0,44
Самовираження	0,37		
Управління	0,75		0,51
Висока з\п	0,54		
Гарні умови праці			
Структура роботи			0,64
Формування довгострокових відносин		-0,46	
Постановка високих цілей			0,33
Різноманіття		0,89	
Завоювання та визнання	0,65		
Вплив та влада	0,77		

Перший фактор «Досягнення» є монополярним, адже об'єднав на одному полюсі Страх відкидання, Досягнення, Пізнання, Підготування, Самовираження, Управління, Високу заробітну платню, Завоювання та визначення, Вплив та владу. Це говорить про наступні риси мотиваційної сфери особистості: страх бути неприйнятним, страх бути поза соціуму та колективу, спонукає жінок з низьким рівнем тривожної до такої діяльності, яка

б розкривала їх жагу до пізнання нового, організаційні можливості, навички представлення себе, керування та взяття відповідальності за діяльність, що сприяє завоювання деякого авторитету, можливості впливати на людей, а як результат підвищує мотивацію досягнення та визнання.

Другий фактор «Різноманіття» є біполярним, адже об'єднує в одному полюсі Страх відкидання, Формування довгострокових відносин та Домінування, а в іншому Безпеку, Емоційне спілкування, Свободу, Активність, Підготування, Статус, Пізнання, Різноманіття. Це говорить про наступну закономірність: зниження страху до відкидання та бажання сформувати довгострокові відносини з колективом, у жінок з низьким рівнем тривожності підвищує особистісну мотивація, яка проявляється в самовдосконаленні себе: пошук цікавої інформації та хобі, бажання просуватися по професійним сходам та змінювати свій статус; вони стають більш активними та урізноманітнюють своє життя діяльністю, яка не зав'язана на соціальному схваленні.

Третій фактор «Особистість» є монополярним, адже на одному полюсі він об'єднує Структуру роботи, Бути особистістю, Естетичність, Сенс життя, Постановку високий цілей та Управління. Це говорить про наступне: організована, структурована робота, а також можливість налагоджувати свій простір позитивно впливає на розуміння задач своєї діяльності, дає змогу самовизначитися у професійній діяльності, так як результат позитивно впливає на розуміння особистістю свого професійного чи особистісного «Я».

3.2. Особливості мотивації у жінок 20-35 років з високим рівнем тривожності.

Результати відсоткового співвідношення за шкалами «Прагнення Прийняття» та «Страх Відкидання» у жінок 20-35 років з високим рівнем тривожності, представлені на рисунку 3.5. у відсотках.

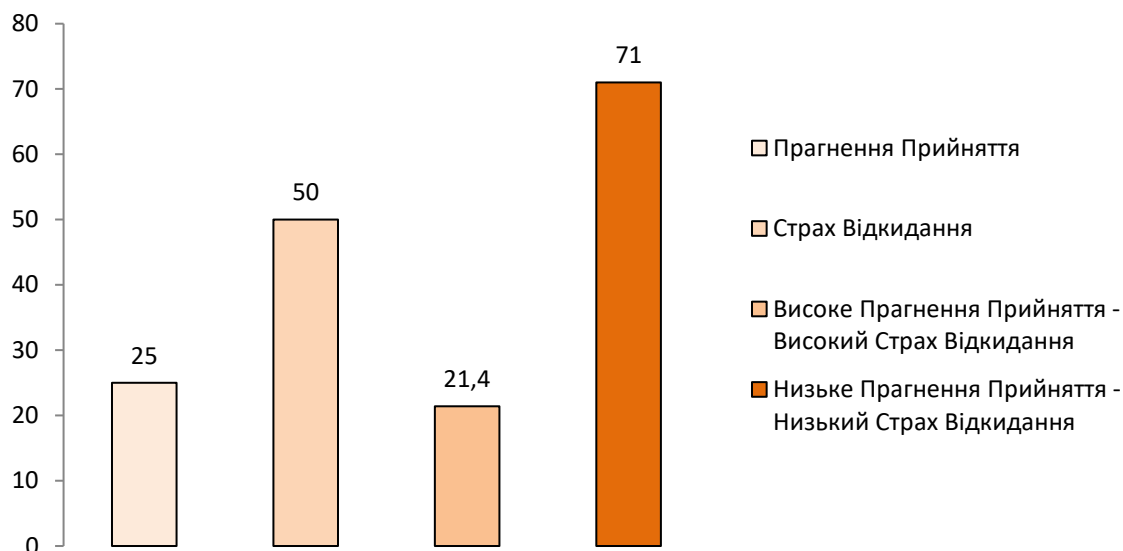


Рис. 3.5. Мотивація афіліації у жінок 20-35 років з високим рівнем тривожності, %:

Згідно рисунка 3.5. головним мотивом афіліації у 50% жінок з високим рівнем тривожності є страх відкидання, що говорить про негативний досвід жінок у міжособистісному спілкуванні, їх обережність та страх до встановлювання нових соціальних зв'язків. Для них характерна невпевненість, підвищена тривожність, скутість, вони уникають широких контактів, підозріло ставляться до людей, через це їм важко досягти успіхів в роботі яка потребує соціальних контактів.

25% жінок мають прагнення до прийняття, що характеризується позитивним досвідом міжособистісних відносин, потребою у підтримці, тощо. Вони легко знаходять нових друзів, встановлюють контакти вміють підтримувати емоційні стосунки, не бояться близькості, натомість, вони мають очікування щодо співрозмовника на формування позитивної взаємодії.

21,4% опитуваних мають мотив афіліації - високе прагнення прийняття та високий страх відкидання, що характеризується прагненням встановлювати афіліативні стосунки з усіма, бажанням догодити людям. Досвід таких жінок спирається на стосунках, що будувалися на покараннях та винагородах. Вони дотримуються конформістського стилю поведінки, у якому мотив афіліації задовольняється частково.

7,1% жінок з високим рівнем тривожності мають низьке прагнення до визнання та низький страх відкидання. Вони не шукають контактів з навколишнім середовищем та емоційної близькості з ним.

Відсоток задоволеності потреб у жінок з високим рівнем тривожності представлено на рисунку 3.6.

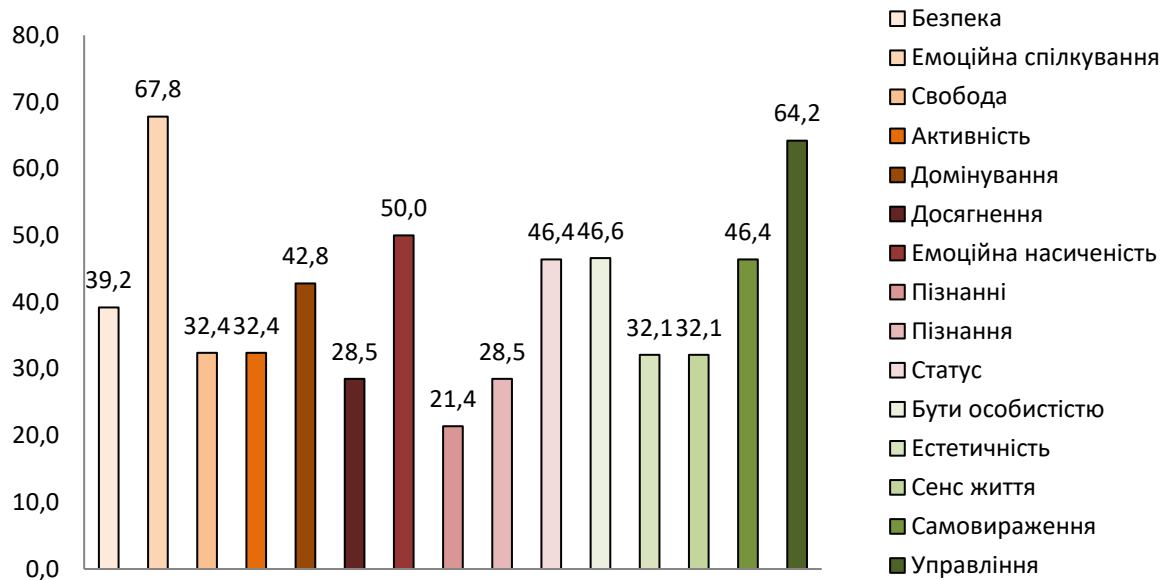


Рис.3.6. Зона задоволеності потреб у жінок 20-35 років з високим рівнем тривожності, %

Згідно результатів дослідження рисунку 3.6. 67,8% опитуваних мають задоволену потребу в емоційному спілкуванні, що говорить про відсутність поведінки, яка спрямована на пошук об'єктів, які б задовольнили цю потребу. Це означає, що жінки цієї групи мають достатньо або навіть перенасичені емоційним спілкуванням та не потребують додаткових стимулів із зовні.

64,2% опитуваних мають задоволену потребу в управлінні, це означає відсутність спрямованої поведінки щодо контролю оточенням, через вже сприятливі умови задля цього. Тобто, жінки групи з високим рівнем тривожності мають такі навички, які б допомагали їм впливати на оточення, контролювати його, або змінювати.

50% опитуваних мають задоволену потребу в емоційній насиченості, що говорить про наявність таких ресурсів, які б збагачували їх емоційний стан та почуття.

46,6% жінок мають задоволені потреби в статусі та потреби бути особистістю, що говорить про їх визначення в житті, розуміння свого становища, а також задоволення від тієї соціальної ролі та статусу, в якій вони перебувають.

42,8% жінок мають задоволену потребу в домінуванні. Ця біологічна потреба характеризується відчуттям своєї переваги, важливості, та владі над іншими людьми.

32,4% опитуваних мають задоволені потреби в свободі та активності, що говорить про те, що 67,6% жінок не задовольнили цю потребу, або частково задовольнили. Це означає, що у жінок високого рівня тривожності спостерігається мотивація задоволення цих психофізіологічних потреб: заняття спортом, навчання новому, взяття відповідальності за місце перебування, зміна місця перебування, зміна навколишнього оточення, спонтанність дій, тощо.

Лише 32,1% жінок мають задоволені потреби в естетичності та сенсі життя, що складають вищі потреби особистості. Це означає наявність такої спонукальної діяльності, яка б приводила до пошуку та знаходження задоволення від прекрасного, вдосконалення своїх навичок, облаштування оселі або робочого місця за своїм смаком, потреба у досягненні внутрішнього комфорту за рахунок зовнішній та внутрішній чинників.

Лише 28,5% опитуваних мають задоволену потребу в досягненні та підготуванні, що говорить про тенденцію поведінки «досягачерства», трудоголізм, сильну професійну мотивацію, вдосконалення професійний навичок, організації свого простору, тощо.

Всього 21,4% жінок мають задоволену потребу в пізнанні, що говорить про тенденцію до вивчення нового, вдосконалення навичок, пошук різноманітної інформації, вкладання багатьох ресурсів у навчання, саморефлексію та пізнання світу.

Особливості спрямованості мотивації на успіх чи уникнення невдач представлені на рисунку 3.7.



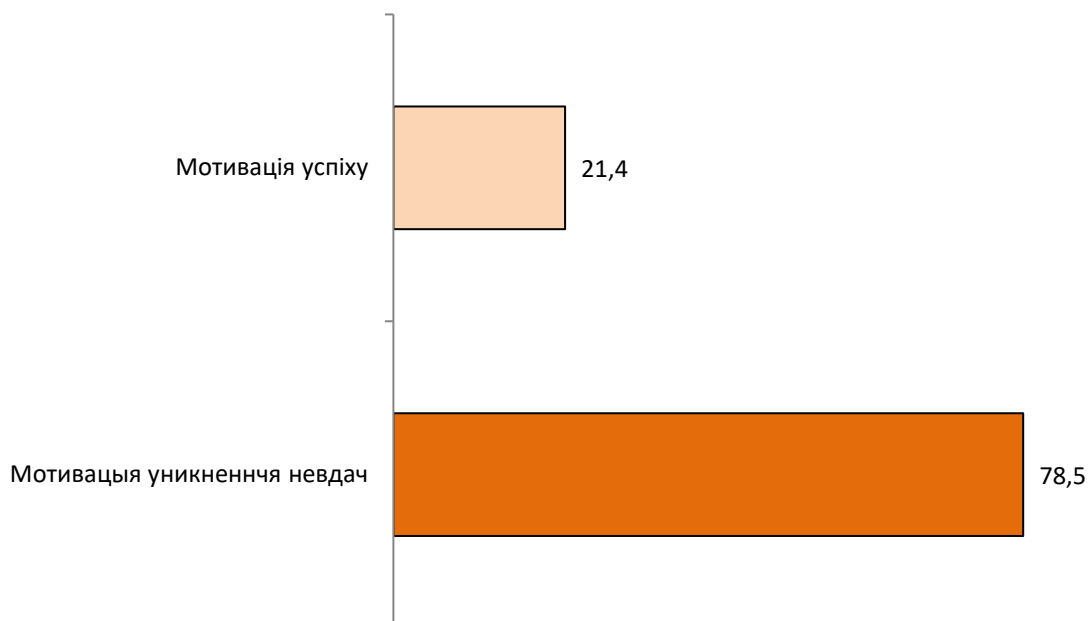


Рис. 3.7. Особливості спрямованості мотивації у жінок 20-35 років з високим рівнем тривожності, %

Як ми бачимо на рисунку 3.7. головною мотивацією для жінок з високим рівнем тривожності є мотивація уникнення невдач – 78, 5%. Це говорить про орієнтацію у своїй діяльності на пошук можливих помилок та їх уникнення не через бажання зробити правильно та добре, а через страх зробити ці помилки та страх покарання згодом. Такі жінки звикли не брати на себе відповідальність щодо зробленої роботи, вони мають зовнішній локус контролю. Нова робота або завдання завжди викликають у них стрес, дискомфорт та страх бути знеціненим у очах інших людей.

У той час, 21,4% опитуваних мають мотивацію успіху, що говорить про їх позитивних досвід у роботі та досяганні добрих результатів у важких завданнях, уміння взяти на себе відповідальність за діяльність, відчуття здорового ризику у новій справі, пошук таких шляхів вирішення проблем, які б відрізнялися від тих, що були раніше.

Особливості мотиваційного профілю жінок групи представлено на рисунку 3.8.

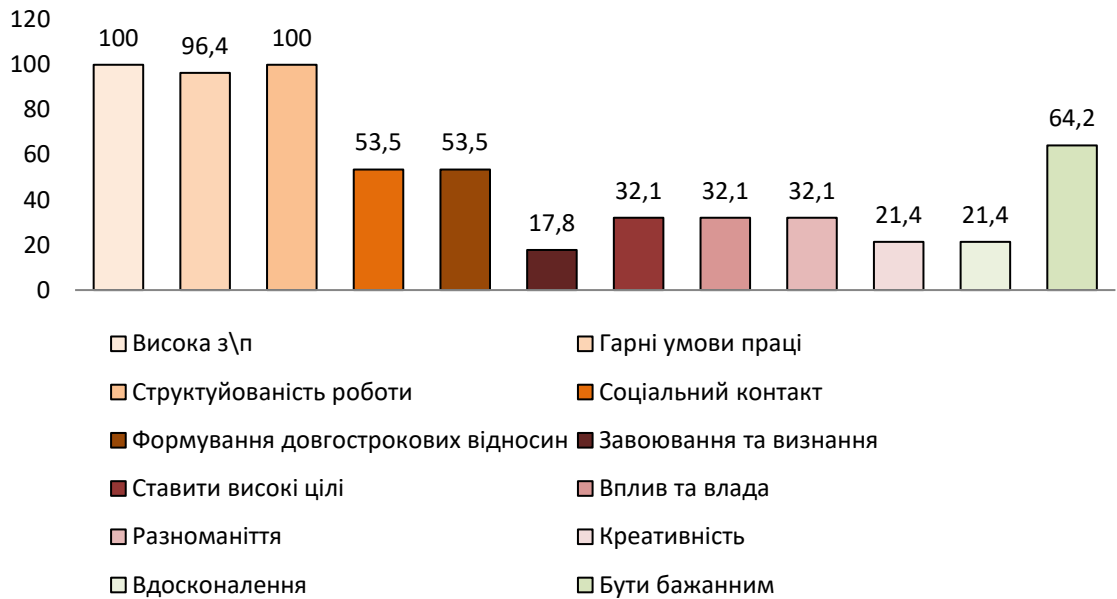


Рис.3.8. Особливості мотиваційного профілю жінок 20-35 років з високим рівнем тривожності, %

Результати дослідження зображені на рисунку 3.8. говорять про наступні важливі потреби жінок з високим рівнем тривожності: 100% мають потреби у високій заробітній платні та структурної праці, що говорить про змінення трудової діяльності відповідно до кількості заробітної платні та грошових винагород, а також про відчуття себе впевненішими та компетентнішими, вистроюючи чітку структуру своєї праці, якісному зворотньому зв'язку своєї праці, додатковій тренінгів та курсів вдосконалення навичок, а також потреба у визначеності.

Високий відсоток ( $\geq 50\%$ ) також набрали такі потреби як бути бажаним, потреба соціального контакту та формування довгострокових відносин, що говорить про: прагнення працювати з іншими людьми, встановлювати міжособистісні контакти легко та довірливо, розвиток своєї соціальної адаптації, а також мати таку роботу, яка була би соціально-корисною, мати не лише внутрішній, але й зовнішній сенс виконувати свої зобов'язання.

Результати факторного аналізу групи жінок 25-30 років з високим рівнем тривожності представлені в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2.

Факторна структура особливостей мотиваційної сфери жінок 20-35 років з високим рівнем тривожності

Statistics 22.0	Коефіцієнт завантаження Varimax		
Factor	Вибірка основних компонентів		
ANALISIS	Відзначені завантажувальні дані		
Показники:	Фактор «Безпека»	Фактор «Гуманність»	Фактор «Перешкода розвитку»
Мотивація уникнення невдач	0,87		
Страх Відкидання	0,73		0,03
Безпека	0,88		-0,43
Емоційне спілкування		0,47	
Свобода		0,51	
Активність		0,56	
Досягнення			-0,63
Емоційна насиченість		0,44	
Пізнання		0,43	-0,36
Підготування		0,38	
Статус	-0,65		
Бути особистістю			
Естетичність			-0,72
Сенс життя		0,33	
Самовираження	-0,77	0,54	
Висока з\п		0,78	
Гарні умови праці		0,56	
Структура роботи		0,66	
Формування довгострокових відносин	-0,43		
Постановка високих цілей	-0,57		
Різноманіття	-0,65	0,45	
Бути бажаним		0,64	
Креативність		0,33	
Вплив та влада	-0,33	-0,68	

Перший фактор «Безпека» є біполярним, тому що об'єднує на одному полюсі такі шкали як Мотивація уникнення невдач, Страх відкидання, Безпека, а на іншому - Статус, Самовираження, Формування довгострокових відносин, Постановку високих цілей, Різноманіття, Вплив та владу, що говорить про наступне: коли жінки з високим рівнем тривожності орієнтуються виключно на почування себе у безпеці, уникнення

відповідальності за діяльність та страх зробити помилку, вони знижують свій потенціал до просування по кар'єрних сходах, отримання бажаного статусу, теплих міжособистісних відносин, вдосконалення себе, отримання визнання та деякого впливу на своє оточення.

Другий фактор «Гуманність» є біполярним, адже об'єднує на одному полюсі Емоційне спілкування, Свободу, Активність, Емоційну насиченість, Пізнання, Підготування, Сенс життя, Самовираження, Високу з/п, Гарні умови праці, Структуру роботи, Різноманіття, Бути бажаним, Креативність, а на іншому – Вплив та владу, що говорить про наступне: усі соціальні блага, такі як теплі стосунки, довірливий міжособистісний контакт, відповідальність за свою діяльність та оточення, відповідальність за якість свого життя, за те, що жінки привносять в колектив та своє життя, різноманіття завдань, орієнтація на формування нових способів вирішення завдань, знання того, що ти є корисний суспільству, знижують мотивацію влади, тобто потребу впливати та керувати іншими людьми задля своїх власних цілей.

Третій фактор «Перешкода розвитку» є біполярним, адже на одному його полюсі є Страх відкидання, а на іншому - Безпека, Досягнення, підготування та Естетичність, що говорить про наступне: фіксованість на своїх власних страхах щодо встановлення контакту з іншими людьми, знижує бажання жінок з високим рівнем тривожності до самопізнання, пізнання світу, отримання нових навичок, досягання поставлених цілей, та й, взагалі, знижують почуття безпеки.

3.3. Порівняльний аналіз мотивації у жінок 20-35 років з різними рівнями тривожності.

Результати порівняльного аналізу особливостей структури мотиву афіліації в обох групах наведено на рисунку 3.9.

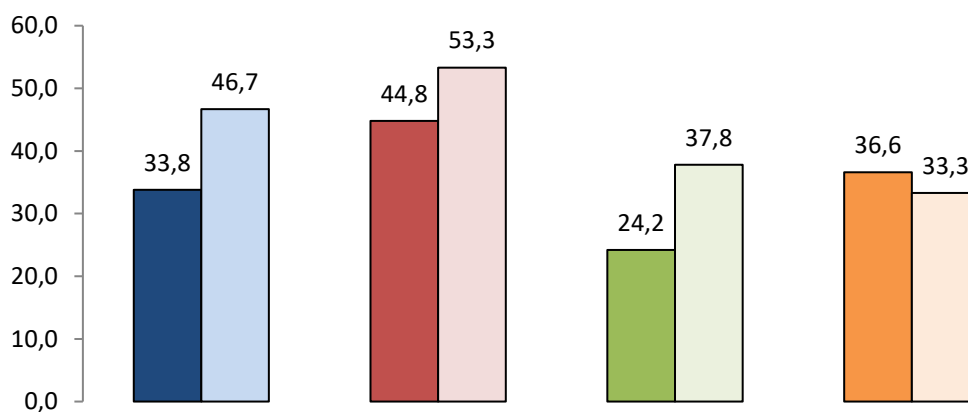


Рис.3.9. Порівняльний аналіз особливості структури мотиву афіліації в групах жінок з низьким та високим рівнем тривожності, сер.знач.: ■ -- прагнення прийняття; ■ -- страх відкидання; ■ -- високе прагнення прийняття-високий страх відкидання; ■ -- низьке прагнення прийняття-низький страх відкидання

Згідно результатів дослідження, відображених на рисунку 3.9. у групи жінок з низьким рівнем тривожності переважає мотив афіліації - низьке прагнення прийняття та низький страх відкидання (36,6 до 33,3), що говорить про те, що жінки з низьким рівнем тривожності більш схильні до пасивної, флегматичної поведінки щодо встановлення зовнішніх зв'язків, та маломотивовані щодо отримання контактів та теплих стосунків з оточуючими.

У той час, жінки з високим рівнем тривожності переважно мають мотив афіліації страху відкидання, що говорить про їх невпевненість, недовіру та підвищену тривожність при налагодженні зовнішніх зв'язків, котрі сприймаються більш як стрес, а не як благо.

У таблиці 3.1. представлені особливості структури мотивів афіліації в обох групах

Таблиця 3.2.

Особливості структури мотивів афіліації в групах жінок з низьким та високим рівнем тривожності

Шкали мотиву афіліації	M1	M2	t-критерій	p
Мотив Прагнення до Прийняття	38,8	46,7	3,4*	0,01

Мотив Страху Відкидання	44,8	53,3	3,2*	0,01
Високий мотив Прагнення до Прийняття – Високий мотив Страху Відкидання	24,2	37,8	5,2*	0,01
Низький мотив Прагнення до Прийняття – Низький мотив Страху Відкидання	36,6	33,3	-	-

Примітка 1: \* $p \leq 0,01$

Згідно отриманих результатів що наведені у таблиці 3.2. жінки з високим рівнем тривожності частіше за жінок з низьким рівнем тривожності (при  $p \leq 0,01$ ) мають мотив афіліації Прагнення до Прийняття. Враховуючи особливості їх тривожного рівня, це може говорити про наступне: щоб зменшити внутрішню напругу, внутрішню тривогу, вони шукають підтримки, теплих зв'язків в зовнішніх чинниках, в контакті з іншими людьми. Їм необхідне спілкування більше, ніж жінкам другої групи через внутрішній дисбаланс, який заважає оцінювати свої досягнення об'єктивно, тому їм необхідне підтвердження власних позитивних якостей з зовні.

Вони також частіше за жінок з низьким рівнем тривожності (при  $p \leq 0,01$ ) схильні до мотиву афіліації страху відторгнення, що пояснюється існуючим внутрішнім конфліктом свого минулого невдалого досвіду встановлення міжособистісних зв'язків та потребами в схваленні, колективі, бути частиною чогось.

Це все логічно зв'язується на тому, що жінки з високим рівнем тривожності, частіше за жінок з низьким рівнем тривожності (при  $p \leq 0,01$ ) мають високий мотив прагнення до прийняття та високий мотив страху відкидання. Це говорить про наступне: існуючий внутрішній конфлікт між соціально бажаною поведінкою та бажанням самовиразитися, у поєднанні з виникаючою у відповідь на це, тривоною, спонукають жінок другої групи на конформну, піддатливу та соціально бажану поведінку взамін на соціальне схвалення, уподобання та симпатії.

На рисунку 3.10. представлено порівняльний аналіз рівня задоволеності потреб в обох групах.

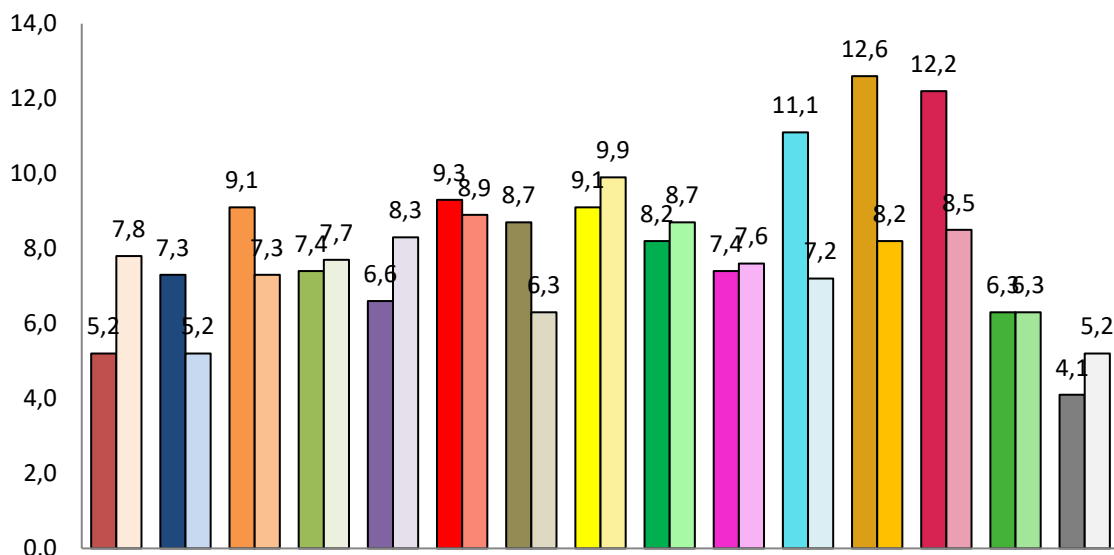


Рис.3.10. Порівняльний аналіз рівня задоволеності потреб в групах жінок з низьким та високим рівнем тривожності, сер.знач. ■ безпека, ■ емоційне спілкування, ■ свобода, ■ активність, ■ домінування, ■ досягнення, ■ емоційна насиченість, ■ знання, ■ підготовка, ■ статус, ■ бути особистістю, ■ естетичність, ■ сенс життя, ■ самовираження, ■ управління

Згідно даних, наведених у рисунку 3.10. у жінок з низьким рівнем тривожності більш за жінок з високим рівнем тривожності задовольняються потреби Свободи, Досягнення, Бути особистістю, Естетичності, Сенсу життя, натомість у жінок з високим рівнем тривожності задовільнені такі потреби як Безпека, Пізнання, Домінування.

Виходячи з цього, можна сказати, що жінки з високим рівнем тривожності замотивовані на закриття базових психофізіологічних потреб, а жінки з низьким рівнем тривожності спрямовують свою діяльність на вищі та соціальні потреби.

У той час найбільш незадоволеними потребами в обох групах є потреба в Самовираженні, Управлінні та Емоційному Спілкуванні, що говорить про актуальне спрямування діяльності та мотивації жінок обох груп на пошук такої діяльності, яка змогла б розкрити індивідуальність, налагодити такі соціальні контакти з оточенням, які б допомогли емоційно задовольнити жінок, і навіть посприяти їх впливу на своє оточення та свого місця побиту, або робочого місця.

У таблиці 3.4. представлені дані порівняльного аналізу задоволеності потреб в обох групах.

Таблиця 3.4.

Дані порівняльного аналізу задоволеності потреб в групах жінок з низьким та високим рівнем тривожності

Задоволені потреби	M1	M2	t-критерій Стьюдента	p
Безпека	5,7	7,8	-	-
Емоційне спілкування	7,3	5,2	-	-
Свобода	9,1	7,3	-	-
Активність	7,4	7,7	-	-
Домінування	6,6	8,3	-	-
Досягнення	9,3	8,9	-	-
Емоційна насиченість	8,7	6,3	3,2	0,01
Пізнання	9,1	9,9	-	-
Підготування	8,2	8,7	-	-
Статус	7,4	7,6	-	-
Бути особистістю	11,1	7,2	3,6	0,01
Естетичність	12,6	8,2	3,3	0,01
Сенсу життя	12,2	8,5	3,7	0,01
Самовираження	6,3	6,3	-	-
Управління	4,1	5,2	-	-

Примітка 1: \* $p \leq 0,01$

Статистично-значущі показники були виявлені за шкалами задоволення наступних потреб: Емоційна насиченість, Бути особистістю, Естетичність, Сенсу життя (при  $p \leq 0,01$ ).

Це говорить про наступне: жінки з низьким рівнем тривожності частіше за жінок з високим рівнем тривожності схильні до вищого рівня потреб, а як результат до такого типу мотивації, що спрямована на задоволення їх емоційного фону та позитивного спілкування; облаштування свого робочого місця, дому, середовища згідно особистими уявленнями затишку, естетики, краси; бажання порозумітися зі своїм внутрішнім світом та визначити своє місце як особистості та професіонала серед інших людей; у той час, жінки з високим рівнем тривожності, спрямовують свою діяльність на задоволення фізіологічних потреб, не маючи часу на вищі. Це може говорити про те, що їх рівень тривожності утворює велику напругу, що спрямовує увагу на звичайні,



буденні речі, які через високу тривожність, потребують стільки часу - їм не вистачає ресурсів заглиблюватися у свій внутрішній світ та бажання.

Особливості спрямованості мотивації в обох групах представлені на рисунку 3.11.

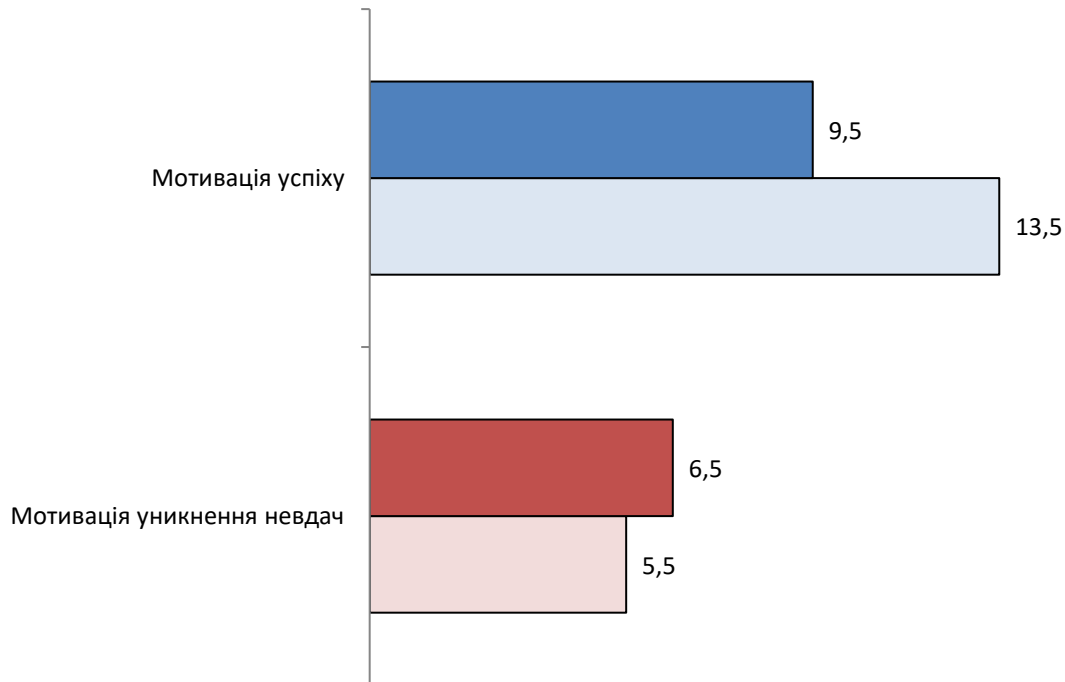


Рис. 3.11. Особливості спрямованості мотивації в групах жінок з низьким та високим рівнем тривожності, сер. знач.: ■ мотивація успіху ■ мотивація уникнення невдач

Згідно результатів дослідження, наведених у рисунку 3.11. у жінок з низьким рівнем тривожності переважає мотивація успіху, а у жінок з високим рівнем – мотивація уникнення невдач. Це говорить про тенденцію першої групи брати на себе відповідальність та орієнтуватися на кінцевий результат, та тенденцію другої групи уникати цієї відповідальності та орієнтуватися на можливі помилки у процесі, які так чи інакше можуть стати приводом для знецінення їх труда.

У таблиці 3.5. представлені особливості спрямованості мотивації в обох групах за середніми значеннями.

Таблиця 3.5.

Особливості спрямованості мотивації в групах жінок з низьким та високим рівнем тривожності

Шкали	M1	M2	t-критерій Стьюдента	p
Мотивація успіху	13,5	9,5	4,7	0,01
Мотивація уникнення невдач	5,5	6,5	-	-

Примітка 1: \* $p \leq 0,01$

Згідно результатів дослідження, наведених у таблиці 3.5. статистично значущі відмінності були знайдені за шкалою мотивація успіху, що говорить про наступне: жінки з низьким рівнем тривожності частіше за жінок з високим рівнем тривожності мають мотивацію успіху, що говорить про їх сміливість у прийнятті рішення, відсутності страху до перешкод, ризику, процесу, який буде супроводжуватися помилками, тощо. Натомість, жінки другої групи схильні до обачності та обережності. Це все може говорити про залежність від особистісної тривоги, яка стає перешкодою для власного успіху. Жінки з низьким рівнем тривожності більше за жінок з високим рівнем тривожності, здатні на приборкування власних страхів та продуктивної, активної діяльності. На рисунку 3.12. зображені порівняльні дані мотиваційного профілю обох груп за середніми значеннями.

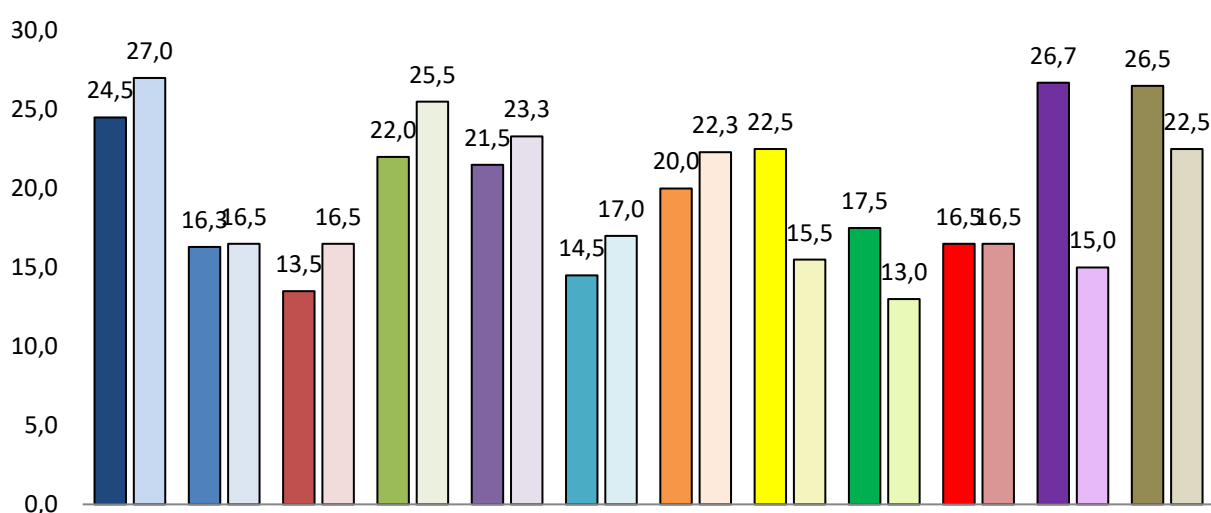


Рис. 3.12. Особливості мотиваційного профілю в групах жінок з низьким та високим рівнем тривожності, сер.знач.: ■ висока з\п., ■ гарні умови праці, ■ структурованість роботи, ■ соціальний контакт, ■ формування довгострокових відносин, ■ завоювання та визнання, ■ ставити високі цілі, ■ вплив та влада, ■ різноманіття, ■ креативність, ■ вдосконалення, ■ бути бажаним.

Згідно рисунка 3.12. у жінок з низьким рівнем тривожності більше за жінок з низьким рівнем тривожності у мотиваційному профілі домінують такі потреби як Вплив та влада, Вдосконалення, Бути бажаним, натомість у жінок з високим рівнем тривожності – Висока заробітна платня та Соціальний контакт. Це може говорити про наступне: низький рівень тривожності не утворює додаткової напруги на нервову систему жінок та сприяє їх бажанню вдосконалюватися, впливати та робити соціально значущі речі. Тобто вони не відволікаються на зовнішні подразники та внутрішні конфлікти, мають більше часу для саморефлексії та відповідних дій, що забезпечують їм кар'єрний розвиток, соціальну репутацію та реалізацію внутрішнього потенціалу.

У той час, жінки з високим рівнем тривожності, справляючись з внутрішнім напруженням, мають час лише на фінансову мотивацію та мотив афіліації; по-перше, велика заробітна платня може зменшувати напругу щодо думок про виживання, вона також допомагає їм суб'єктивно підвищувати свою значимість у колективі, отримувати бажане, тощо. По-друге, соціальні контакти можуть виступати чинниками зменшення стресу та тривожності.

У таблиці 3.6. представлені особливості мотиваційного профілю в обох групах

Таблиця 3.6.

Особливості мотиваційного профілю в групах жінок з низьким та високим рівнем тривожності

Шкали	M1	M2	t-критерій	p
Висока заробітна платня	24,5	27	-	-
Гарні умови праці	16,4	16,5	-	-
Структурованість роботи	13,5	16,5	-	-
Соціальний контакт	22	25,5	-	-
Довгострокові відношення	21,5	23,3	-	-
Завоювання та визнання	14,5	17	-	-

Ставити високі цілі	20	22,3	-	-
Вплив та влади	22,5	15,5	2,6**	0,04
Різноманіття	17,5	13	-	-
Креативність	16,5	16,5	-	-
Вдосконалення	26,7	15	1,38*	0,01
Бути бажаним	26,5	22,5	3,7**	0,06

Примітка 1: \* $p \leq 0,01$

Примітка 2: \*\* $p \leq 0,05$

Згідно результатів дослідження, наведених у таблиці 3.6., статистично-значущі показники були знайдені у шкалах: Вплив та влада, Вдосконалення, Бути бажаним.

Жінки з низьким рівнем тривожності частіше за жінок з високим рівнем тривожності замотивовані на можливість впливати на людей, вдосконалювати себе та мати соціально вигідну професійну роль. Це може говорити про наступне: відсутність високого рівня тривожності допомагає жінкам сфокусуватися на таких цілях, які б визначалися ними більш привабливими, важливими для суспільства та загального рівня вдоволення собою. Завдяки цьому, вони легко беруть відповідальність за свої рішення, а також готові брати відповідальність за інших, що робить їх сильними лідерами та добрими помічниками. Завдяки своєму бажанню змінюватися та вдосконалюватися, жінки першої групи постійно перебувають у пошуку цікавої та корисної інформації, здатні черпати її з будь-яких джерел та засвоювати на благо своїй професійній діяльності та повсякденному життю.

У то час, жінки з високим рівнем тривожності, звикли до систематичної, зрозумілої та неризикованої роботи, діяльності, яка б приносила їм мінімум проблем, та змогла зменшувати їх тривогу.

Відсутність статистично-значущих відмінностей за іншими шкалами, говорить про інші психолого-особистісні чинники, які впливають на мотиваційну сферу жінок з високим та низьким рівнями особистісної тривожності.

## ВИСНОВКИ

1. Мотиваційна сфера є багаторівневою структурою особистості, що може визначати як спонукання до діяльності, так і її результат. Мотиваційна сфера особистості є динамічним явищем, що змінюється в залежності від рівня потреб людини. Мотивація особистості залежить від внутрішніх та зовнішніх умов та обставин, а також впливає на її професійну, соціальну та особистісну діяльність.

2. Дослідження особливостей мотиваційної сфери жінок з низьким рівнем тривожності виявило вплив на їх стан наступних факторів: «Досягнення» - чинник, при якому страх бути неприйнятими суспільством спонукає жінок з низьким рівнем тривожності до такої діяльності, яка б розкривала їх творчий, когнітивний та організаційний потенціал; «Різноманіття» фактор індиферентності до довгострокових відносин з колективом, а також до думки оточуючих, що спонукає досліджуваних заглиблюватися у пізнання світу, професійно зростати, вдосконалювати себе фізично та психологічно; «Особистість» - чинник, при якому організована та зрозуміла робота дає можливість для відкриття творчого потенціалу та урізноманітнення своєї діяльності.

3. Дослідження особливостей мотиваційної сфери жінок з високим рівнем тривожності показало вплив таких факторів як: «Безпека» - чинник, за умовами якого досліджувані перестають професійно та особистісно зростати, перебуваючи у безпечному для себе просторі, комфортних умовах та обслуговуванні своєї тривожності; «Гуманність» - фактор, який свідчить про наявність у респондентів теплих та довірливих контактів з людьми, орієнтації на допомогу та підтримку, що знижує показник бажання домінувати та керувати людьми у своїх цілях; «Перешкода розвитку» - чинник, за умов якого страх встановити контакти з іншими людьми у досліджуваних знижує бажання отримувати нові навички, пізнавати себе через іншого, а також заважає досягненню намічених цілей.

4. Порівняльний аналіз даних двох груп виявив, що жінки з високим рівнем тривожності частіше за жінок з низьким рівнем тривожності мають мотив афіліації «Прагнення до прийняття» та «Страхи відторгнення», що говорить про внутрішній конфлікт респонденток з високим рівнем тривожності, пов'язаний, з одного боку, з бажанням бути частиною колективу та активно приймати участь у житті оточення, а, з іншого боку, - з великою напругою, тривожністю, яка спонукає їх до суперечливих, нав'язливих та конформних дій. Жінки з низьким рівнем тривожності частіше за жінок з високим рівнем тривожності схильні до такого типу мотивації, яка б задовольняла їх вищі потреби: емоційної насиченості, особистісного зростання, естетичності, вдосконалення, пізнання сенсу життя, можливості впливу та влади, прагнення бути бажаними. Вся діяльність жінок з низьким рівнем тривожності пов'язана з обслуговуванням їх глибинних, екзистенційних питань, у той час, як жінки з високим рівнем тривожності фіксуються на вирішенні психофізіологічних потреб, таких як висока заробітна платня, задля можливості придбати необхідні речі, та домінування над іншими, задля зменшення соціальної тривожності шляхом відчуття переваги над людьми. Жінки з низьким рівнем тривожності частіше за жінок з високим рівнем тривожності мають мотивацію успіху, що говорить про їх активну, ініціативну та ризикову позицію у веденні справ, готовність взяти на себе відповідальність та демонстрацію позитивного ставлення до нової діяльності.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Балаєв, В. А. Мотивация персонала. Современные подходы в мотивации персонала / В. А. Балаев, В. С. Гридчин, Н. А. Чаплыгин. – Москва: Инфинити, 2020. – С. 251-258.
2. Баршева Д. Б. Сущность и анализ теории мотивации / Д. Б. Баршева, К. А. Пюрвеева, А. С. Болдырева // Наука и инновации — современные концепции. Сборник научных статей по итогам работы Международного научного форума. – Москва: Инфинити, 2019. – С. 41-49.
3. Бубнова С. С. Методика диагностики индивидуальной структуры ценностных ориентаций личности/ С. С. Бубнова // Методы психологической диагностики, 1994. М. – Вып.2. С.144-157
4. Вербицкий, А. А. Формирование познавательной и профессиональной мотивации / А. А. Вербицкий, Т.А. Платонова. - М.: НИИВШ, 1986. - 42 с.
5. Вербицкий А. А. Познавательная активность личности в обучении // Активность личности в обучении (психолого-педагогический аспект). М: ИИВШ, 1986. - 190 с.
6. Гавриленко О. Формування мотивації до професійної діяльності з застосуванням ІКТ / О. Гавриленко // Витоки педагогічної майстерності. – 2012. – Випуск 10.
7. Горбушкина А. В. Закономерности изменения мотивации профессиональной деятельности / А. В. Горбушкина, Г. И. Корчагина // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2020. – Вип. 17. -- № 4. С. 696–718.
8. Гордеева, Е. В. Мотивация как важнейший фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации / Е. В. Гордеева, Ю. С. Севостьянова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – № 11-1(69). – С. 236-249.

9. Горносталева М. Е. Мотивация персонала организации на основе совершенствования оплаты труда / М. Е. Горносталева // Синергия Наук. – 2020. – № 54. – С. 369-372.

10. Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер ; пер. 9-го англ. изд. – 4-е изд., электрон. – Москва : Лаборатория знаний, 2020. – С.84-95.

11. Дуванова, Е. А. Виды и формы стимулирования труда / Е. А. Дуванова, И. А. Дикарева // Экономика и менеджмент инновационных технологий. - 2018. - № 2. - С. 7.

12. Завірюха В. В. Психологічні особливості розвитку мотивації досягнень у підлітковому віці / В. В. Завірюха //Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – 2018. – Том. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. – Вип.18. С. 72-82.

13. Занюк С. С. Психологія мотивації / С. С. Занюк. - К.: Либідь, 2002. С. 33-40, 125-138, 201-212.

14. Заусенко И. В. Связь тревожности и мотивации студентов / И. В. Заусенко, Е. К. Озерова. Екатеринбург: УГПУ, 2019. С. 96-99.

15.. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. - СПб.: Питер, 2000. – С.38-58, 212-220, 340-344.

16. Исакова Ю. Тревожность и мотивация достижения успехов и избегания неудач у школьников выпускных классов и абитуриентов / Ю. Исакова. Екат: РГППУ, 2007. С. 58-59.

17. Ключевский, А.И. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала / А.И. Ключевский // Проблемы науки. - 2017. - № 2. - С. 54-58.

18. Колот А. М. Мотивація персоналу/ А. М. Колот. – К-КНЕУ, 2002. С. 138-144, 215-217.

19. Колыбенко, О. С. Развитие познавательной и профессиональной мотивации студентов на основе форм и методов активного обучения / О. С. Колыбенко. – Мн: Аверсев, 2008. С. 51-55.



20. Лебедева Д. С. Связь личностной тревожности с мотивационными особенностями и копинг-стратегиями у мужчин и женщин зрелого возраста / Д.С. Лебедева. Екат: УГИМ, 2021. С. 93-95.

21. Левин К. Динамическая психология: Избранные труды / Под ред. Д. А. Леонтьева, Е. Ю. Патяевой.- М.: Смысл, 2001. С. 33-35, 64-71.

22. Левченко, А. В.. Отдельности профессиональной мотивации педагогов // Вестник Приморья, 2015. – №1(29). С. 23–27.

23. Леонтьев Д. А. От социальных ценностей к личностным: социогенез и феноменология ценностной регуляции деятельности / Д. А. Леонтьев // Вестн. Моск. ун-та, 1996. - Сер. 14, - № 4. С. 35-44.

24. Леонтьев Д А. Самореализация и сущностные силы человека / Д.А. Леонтьев // Психология с человеческим лицом: гуманистическая перспектива в постсоветской психологии. – М.: Смысл, 1997. С. 156-176.

25. Львова С. В. Профессиональная мотивация педагогов образовательного учреждения. / С. В. Львова // Системная психология и социология, 2015. С. 54–62.

26. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу, -- СПб: Питер, 2008. С. 25-28.

27. Митина, Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности / Л.М. Митина. - М., 2003. С. 98-101.

28. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Месков, М. Альберт, Ф. Хедоури. — М.: Дело, 1992. С. 34-55.

29. Мотиваційні основи ефективної праці в умовах ринкової трансформації економіки: Зб. наук. праць. — К.: Ін-т економіки, 1996. С. 18-24.

30. Наконечний, М. Мотивація людської поведінки. / М. Наконечний. Прага: Академія, 1997. С. 228-254.

31. Рубинштейн С. Л. Проблемы общей психологии. / С. Л. Рубинштейн. - М.: Педагогика, 1973. С. 133-137, 214-215.

32. Овчарова Р. В. Технологии практического психолога образования. — М. : ТЦ «Сфера», 2001. — 448 с.
33. Соломанидина Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности/ Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин.. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – С. 91-94.
34. Хоржевська І. М. Вплив тривожності матері на емоційне здоров'я дошкільника / І. М. Хоржевська, Н.О. Пушкарєвська. ЧНУ ім. П. Могили, 2021. С. 133-135.
35. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. – М.: Педагогика, 1986. С. 150-155.
36. Чирков В. И. Самодетерминация и внутренняя мотивация поведения человека /В. И. Чирков // Вопр. Психол, 1996. - № 3. С.116—132.
37. Эренберг Р. Современная экономика труда / Р. Эренберг, Дж., Смит // Теория и государственная политика, 1996. — М.: Изд-во МГУ. С.133-137.
38. Якуб А. С. Связь тревожности с мотивацией достижения успеха и избегания неудач (женский аспект проблемы) / А. С. Якуб, Л. Л. Абелите, Д. А. Ширяев. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2011. — № 9 (32). С. 174-180.
39. Deci, E.L., Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development and health / E. L. Deci, R. M. Ryan /| Canadian Psychology, 2008. - № 49. P. 182–185.
40. Kleinbeck, U. Motivation und Berufswahl / Kleinbeck, U. – Gottingen: Hogrefe, 1975. P. 35-39.
41. McDougall, W. An outline of psychology / W.McDougall. London, 1924. P.144-146
42. Ryan, R.M., Deci E.L. Self-determination theory and the facilitation of ntrinsic motivation, social development and well-being // American psychologist, 2000. - Vol. 55, - № 1. P. 68-78.

43. Ryan, R.M., Deci E.L., Grolnic W.S. Autonomy, relatedness, and the Self: their relation to development and psychopathology // Developmental psychopathology. New York: A Willeyinterscience publication,1995 - Vol.1. P. 33-36.

## ДОДАТКИ

## Додаток А.

Опитувальник вимірювання рівня тривожності Спілбергера-Ханіна.

Інструкція. Прочитайте уважно кожне з приведених запитань і виберіть ту відповідь, в залежності від того як Ви себе почуваете звичайно. Над запитанням довго не задумуйтесь, оскільки правильних або неправильних відповідей немає.

	Майже ніколи	Інколи	Часто	Майже завжди
Я відчуваю задоволення.				
Я швидко втомлююся.				
Я легко можу заплакати.				
Я хотів би бути таким же щасливим, як і інші.				
Буває, що я програю через те, що не досить швидко приймаю рішення.				
Я відчуваю себе бадьорим.				
Я спокійний, холонокровний та зібраний.				
Очікувані труднощі дуже турбувати мене.				
Я дуже переживаю через дрібниці.				
Я буваю повністю щасливий.				
Я приймаю все надто близько до серця.				
Мені не дістає впевненості у собі.				
Я відчуваю себе в безпеці.				
Я намагаюся обминати критичні ситуації та труднощі.				
У мене буває нудьга.				
Я радість.				
Всякі дрібниці відволікають та хвилюють мене.				
Я так сильно переживаю свої розчарування, що потім довго не можу про них забути.				
Я рівноважена людина.				
Мене охоплює сильне занепокоєння, коли я думаю про свої справи та турботи.				

## Додаток Б.

Опитувальник для виміру аффіліативної тенденції і чутливості до відкидання,  
А. Мехрабіана

**Інструкція.** Заповніть паспортну частину бланку. Уважно читайте запитання анкети. Щоб оцінити ступінь вашої згоди або незгоди з кожним із тверджень, використайте наступну шкалу: +3 — цілком згодний; +2 — згодний; + 1 — швидше згодний, ніж не згодний; 0 — нейтральний; —1 — швидше незгодний, ніж згодний; —2 — не згодний; —3 — цілком не згодний.

Я легко сходжуся з людьми	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Коли я в розпачі, то волію бути на людях, ніж залишатися один	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Якби я повинен був вибирати, то zvoliv би, щоб мене вважали здібним і кмітливим, ніж товариським і дружелюбним	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Я маю потребу в близьких друзях менше, ніж більшість людей	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Я говорю людям про свої переживання скоріше часто й охоче, ніж роблю це рідко й лише в особливих випадках	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Від гарного фільму я одержую більше задоволення, ніж від великої компанії	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Мені подобається заводити якнайбільше друзів	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Я скоріше zvoliv би провести свій відпочинок у віддаленні від людей, ніж на жвавому курорті	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Я думаю, що більшість людей славу й пошану цінують вище за дружбу	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Я віддав би перевагу самостійній роботі, а не колективній	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Зайва відвертість із друзями може зашкодити	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Коли я зустрічаю на вулиці знайомого, я скоріше намагаюся перекинутися з ним хоча б парою слів, ніж пройти, просто привітавшись	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Незалежність і волю від прихильностей я ціную більше, ніж міцні дружні зв'язки	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Я відвідую компанії й вечірки тому, що це гарний спосіб завести друзів	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Якщо мені потрібно прийняти важливе рішення, то я скоріше пораджуся з друзями, ніж стану обмірковувати його один	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3

Я не довіряю занадто відкритому прояву дружніх почуттів	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
У мене дуже багато близьких друзів	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Коли я перебуваю з незнайомими людьми, мені зовсім неважливо, подобаюся я їм чи ні	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Індивідуальні ігри й розваги мене більше цікавлять, ніж колективні	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Відкриті емоційні люди приваблюють мене більше, ніж серйозні, зосереджені	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Я скоріше прочитаю цікаву книгу або сходжу в кіно, ніж проведу час на вечірці	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Подорожуючи, я більше люблю спілкуватися з людьми, ніж просто насолоджуватися краєвидами або одному відвідувати визначні пам'ятки	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Мені легше вирішити важку проблему, коли я обмірковую її один, ніж коли обговорюю її з іншими	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Я вважаю, що у важких життєвих ситуаціях скоріше потрібно розраховувати тільки на свої сили, ніж сподіватися на порятунок	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
<b>Запитання шкали ПП</b>	
Коли в мене поганий настрій, я скоріше намагаюся не показувати своїх почуттів, ніж прагну з ким-небудь поділитися	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Я люблю бути в товаристві та завжди радий провести час у веселій компанії	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
<b>Запитання шкали СВ</b>	
Я соромлюся йти в малознайому компанію	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Якщо вечірка мені не подобається, я однаково не піду першим	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Мене б дуже зачепило, якби мій друг став би суперечити мені при сторонніх (людях)	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Я намагаюся менше спілкуватися з людьми критичного складу	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Звичайно я легко спілкуюся з незнайомими людьми	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Я не відмовлюся піти в гості через те, що там будуть люди, які мене не люблять	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Коли двоє моїх друзів сперечаються, я волію не втручатися в їхню суперечку, навіть якщо з кимось із них не згодний	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Якщо я попрошу когось піти із мною, і він мені відмовлять, то я не зважуся попросити його знову	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Я обережний у висловленні своїх думок, поки добре не пізнаю людини	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3

Якщо під час розмови я чогось не зрозумів, то краще я це пропущу, ніж перерву співбесідника й попрошу повторити	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Я відкрито критикую людей і очікую від них того ж	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Мені важко говорити людям «ні»	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Я все-таки можу одержати задоволення від вечірки, навіть якщо бачу, що одягнений не так, як треба	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Я болісно сприймаю критику на свою адресу	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Якщо я не подобаюся комусь, то намагаюся уникати цієї людини	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Я рідко соромлюся звертатися до людей за допомогою	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Я рідко суперечу людям з остраху їх зачепити	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Мені часто здається, що незнайомі люди дивляться на мене критично	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Щоразу, коли я йду в незнайоме товариство, я волію брати із собою друга	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Я часто говорю те, що думаю, навіть якщо це неприємно співрозмовникові	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Я легко адаптуюся у новому колективі	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Часом я впевнений, що нікому не потрібний	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Я довго переживаю, якщо стороння людина несхвально висловилася на мою адресу	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Я ніколи не почувало себе самотнім в компанії	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Мене дуже легко зачепити, навіть якщо це не помітно з боку	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Після зустрічі з новою людиною мене звичайно мало хвилює, чи правильно я поведився.	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Коли я повинен за чим-небудь звернутися до офіційної особи, я майже завжди чекаю, що мені відмовлять	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Коли потрібно попросити продавця показати річ, що сподобалася мені, я відчуваю себе невпевнено	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Якщо я незадоволений тим, як поводить мій знайомий, я зазвичай прямо вказую йому на це.	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Якщо в транспорті я сиджу, мені здається, що люди дивляться на мене з докором.	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Виявившись у незнайомій компанії, я скоріше активно включаюся в бесіду, ніж тримаюся осторонь.	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3
Я соромлюся просити щоб передали мою книгу, тощо.	+3+2+1 – 0 -- -1 -2 -3

Опитувальник О. Реана «Досягнення успіху, страх невдач»

**Інструкція.** Прочитайте речення та висловіть свою згоду чи незгоду в бланку відповідей.

Виконуючи роботу, як правило, сподіваюсь на успіх.	Так	Ні
У діяльності активна(ий).		
Схильна(ий) до проявлення ініціативи.		
При виконанні відповідальних завдань намагаюся по можливості знайти причини відмовитися від них.		
Часто обираю крайнощі: або дуже легкі завдання, або занадто важкі у виконанні.		
Зустрічаючи перешкоди, як правило, не відступаю, а шукаю можливості їх подолання.		
При чергуванні успіхів та невдач схильна(ий) до переоцінки своїх успіхів.		
Продуктивність діяльності взагалі залежить від моєї власної цілеспрямованості, а не від зовнішнього контролю		
Під час виконання досить важких завдань в умовах обмеженого часу результативність моєї діяльності погіршується.		
Я схильна(ий) проявляти наполегливість у досягненні мети.		
Я планую своє майбутнє на достатньо віддалену перспективу.		
Якщо ризикую, то з розумом, а не безшабашно.		
Я не дуже наполеглива(ий) у досягненні мети, особливо якщо відсутній зовнішній контроль.		
Намагаюся ставити перед собою середньої складності або злегка завищені, але досяжні цілі, ніж реально високі.		
У випадку невдачі при виконанні будь-якого завдання його привабливість для мене, як правило, знижується.		
При чергуванні успіхів та невдач схильна(ий) до переоцінки своїх невдач.		
Віддаю перевагу плануванню свого майбутнього лише на найближчий час.		
В умовах обмеженого часу результативність моєї діяльності підвищується, навіть якщо завдання достатньо складне.		
У разі невдачі при виконанні завдання від поставленої мети, як правило, не відмовляюся.		
Якщо завдання обираю самостійно, то у випадку невдач його привабливість ще більше підвищується.		



## Мотиваційний профіль Ш. Річі., П. Мартіна

**Інструкція.** Для оцінки кожного з варіантів (а), (б), (с), (d) в рамках приведених утверджень, використовуйте все 11 баллів.

### Утвердження

- 1) Я полагаю, что мог бы внести большой вклад на такой работе, где
  - a) хорошая заработная плата и прочие виды вознаграждений;
  - b) имеется возможность установить хорошие взаимоотношения с коллегами по работе;
  - c) я мог бы влиять на принятие решений и демонстрировать свои достоинства как работника;
  - d) у меня есть возможность совершенствоваться и расти как личность.
- 2) Я не хотел бы работать там, где
  - a) отсутствуют четкие указания, что от меня требуется;
  - b) практически отсутствуют обратная связь и оценка эффективности моей работы;
  - c) то, чем я занимаюсь, выглядит малополезным и малоценным;
  - d) плохие условия работы, слишком шумно или грязно.
- 3) Для меня важно, чтобы моя работа
  - a) была связана со значительным разнообразием и переменами;
  - b) давала мне возможность работать с широким кругом людей;
  - c) обеспечивала мне четкие указания, чтобы я знал, что от меня требуется;
  - d) позволяла мне хорошо узнать тех людей, с кем я работаю.
- 4) Я полагаю, что я не был бы очень заинтересован работой, которая
  - a) обеспечивала бы мне мало контактов с другими людьми;
  - b) едва ли была бы замечена другими людьми;
  - c) не имела бы конкретных очертаний, так что я не был бы уверен, что от меня требуется;
  - d) была бы сопряжена с определенным объемом рутинных операций.
- 5) Работа мне нравится, если
  - a) я четко представляю себе, что от меня требуется;
  - b) у меня удобное рабочее место, и меня мало отвлекают;
  - c) у меня хорошие вознаграждение и заработная плата;
  - d) позволяет мне совершенствовать свои профессиональные качества.
- 6) Полагаю, что мне бы понравилось, если
  - a) была бы возможность оказывать влияние на принятие решений другими работниками;
  - b) работа предоставляла бы широкое разнообразие и перемены;
  - c) мои достижения были бы оценены другими людьми;
  - d) я точно знал бы, что от меня требуется и как я должен это выполнять.
- 7) Я не считаю, что работа должна
  - a) быть слабо структурированной, так что непонятно, что же следует делать;
  - b) предоставлять слишком мало возможностей хорошо узнать других людей;
  - c) быть малозначимой и малополезной для общества или неинтересной для выполнения;
  - d) оставаться непризнанной, или ее выполнение должно восприниматься как само собой разумеющееся.
- 8) Работа, приносящая удовлетворение,
  - a) связана со значительным разнообразием, переменами и стимулирующей энтузиазма;

- b) дает возможность совершенствовать свои профессиональные качества и развиваться как личность;
  - c) является полезной и значимой для общества;
  - d) позволяет мне быть креативным (проявлять творческий подход) и экспериментировать с новыми идеями.
- 9) Важно, чтобы работа
- a) признавалась и ценилась организацией, в которой я работаю;
  - b) давала бы возможности для персонального роста и совершенствования;
  - c) была сопряжена с большим разнообразием и переменами;
  - d) позволяла бы работнику оказывать влияние на других.
- 10) Я не считаю, что работа будет приносить удовлетворение, если
- a) в процессе ее выполнения мало возможностей осуществлять контакты с разными людьми;
  - b) оклад и вознаграждение не очень хорошие;
  - c) я не могу установить и поддерживать добрые отношения с коллегами по работе;
  - d) у меня очень мало самостоятельности или возможностей для проявления гибкости.
- 11) Самой хорошей является такая работа, которая
- a) обеспечивает хорошие рабочие условия;
  - b) дает четкие инструкции и разъяснения по поводу содержания работы;
  - c) предполагает выполнение интересных и полезных заданий;
  - d) позволяет получить признание личных достижений и качества работы.
- 12) Вероятно, я не буду хорошо работать, если
- a) имеется мало возможностей ставить перед собой цели и достигать их;
  - b) я не имею возможности совершенствовать свои личные качества;
  - c) тяжелая работа не получает признания и соответствующего вознаграждения;
  - d) на рабочем месте пыльно, грязно или шумно.
- 13) При определении служебных обязанностей важно
- a) дать людям возможность лучше узнать друг друга;
  - b) предоставить работнику возможность ставить цели и достигать их;
  - c) обеспечить условия для проявления работниками творческого начала;
  - d) обеспечить комфортность и чистоту места работы.
- 14) Вероятно, я не захочу работать там, где
- a) у меня будет мало самостоятельности и возможностей для совершенствования своей личности;
  - b) не поощряются исследования и проявление научного любопытства;
  - c) очень мало контактов с широким кругом людей;
  - d) отсутствуют достойные надбавки и дополнительные льготы.
- 15) Я был бы удовлетворен, если
- a) была бы возможность оказывать влияние на принятие решений другими работниками;
  - b) работа предоставляла бы широкое разнообразие и перемены;
  - c) мои достижения были бы оценены другими людьми;
  - d) я точно знал бы, что от меня требуется и как я должен это выполнять.
- 16) Работа меньше удовлетворяла бы меня, если
- a) не позволяла бы ставить и добиваться сложных целей;
  - b) четко не знал бы правил и процедур выполнения работы;

- c) уровень оплаты моего труда не соответствовал бы уровню сложности выполняемой работы;
- d) я практически не мог бы влиять на принимаемые решения и на то, что делают другие.
- 17) Я полагаю, что должность должна предоставлять
- a) четкие должностные инструкции и указания на то, что от меня требуется;
- b) возможность лучше узнать своих коллег по работе;
- c) возможности выполнять сложные производственные задания, требующие напряжения всех сил;
- d) разнообразие, перемены и поощрения.
- 18) Работа приносила бы меньше удовлетворения, если
- a) не допускала бы возможности хотя бы небольшого творческого вклада;
- b) осуществлялась бы изолированно, т.е. работник должен был бы работать в одиночестве;
- c) отсутствовал бы благоприятный внутренний климат, в котором работник мог бы профессионально расти;
- d) не давала бы возможности оказывать влияние на принятие решений.
- 19) Я хотел бы работать там, где
- a) другие люди признают и ценят выполняемую мной работу;
- b) у меня будет возможность оказывать влияние на то, что делают другие;
- c) имеется достойная система надбавок и дополнительных льгот;
- d) можно выдвигать и апробировать новые идеи и проявлять креативность.
- 20) Вряд ли я захотел бы работать там, где
- a) не существует разнообразия или перемен в работе;
- b) у меня будет мало возможностей влиять на принимаемые решения;
- c) заработная плата не слишком высока;
- d) условия работы недостаточно хорошие.
- 21) Я полагаю, что приносящая удовлетворение работа должна предусматривать
- a) наличие четких указаний, чтобы работники знали, что от них требуется;
- b) возможность проявлять креативность;
- c) возможность встречаться с интересными людьми;
- d) чувство удовлетворения и действительно интересные задания.
- 22) Работа не будет доставлять удовольствие, если
- a) предусмотрены незначительные надбавки и дополнительные льготы;
- b) условия работы некомфортны или в помещении очень шумно;
- c) работник не имеет возможности сравнивать свою работу с работой других;
- d) не поощряются исследования, творческий подход и новые идеи.
- 23) Я считаю важным, чтобы работа обеспечивала мне
- a) множество контактов с широким кругом интересных людей;
- b) возможность установления и достижения целей;
- c) возможность влиять на принятие решений;
- d) высокий уровень заработной платы.
- 24) Я не думаю, чтобы мне нравилась бы работа, если
- a) условия работы некомфортны, на рабочем месте грязно или шумно;
- b) мало шансов влиять на других людей;
- c) мало возможностей для достижения поставленных целей;
- d) я не мог бы проявлять креативность и предлагать новые идеи.

- 25) В процессе организации работы важно
- a) обеспечить чистоту и комфортность рабочего места;
  - b) создать условия для проявления работником самостоятельности;
  - c) предусмотреть возможность разнообразия и перемен;
  - d) обеспечить человеку широкие возможности контактов с другими людьми.
- 26) Скорее всего я не захотел бы работать там, где
- a) условия работы некомфортны, т.е. шумно или грязно и т.д.;
  - b) мало возможностей осуществлять контакты с другими людьми;
  - c) работа не является интересной или полезной;
  - d) работа рутинная и задания редко меняются.
- 27) Работа приносит удовлетворение, вероятно, когда
- a) люди признают и ценят хорошо выполненную работу;
  - b) существуют широкие возможности для маневра и проявления гибкости;
  - c) можно ставить перед собой сложные и смелые цели;
  - d) существует возможность лучше узнать своих коллег.
- 28) Мне бы не понравилась работа, которая
- a) не была бы полезной и не приносила бы чувства удовлетворения;
  - b) не содержала бы в себе стимула к переменам;
  - c) не позволяла бы мне устанавливать дружеские отношения с другими;
  - d) была бы неконкретной и не ставила бы сложных задач.
- 29) Я бы проявил стремление работать там, где
- a) работа интересная и полезная;
  - b) люди могут устанавливать длительные дружеские взаимоотношения;
  - c) меня окружали бы интересные люди;
  - d) я мог бы оказывать влияние на принятие решений;
- 30) Я не считаю, что работа должна
- a) предусматривать, чтобы человек большую часть времени работал в одиночку;
  - b) давать мало шансов на признание личных достижений работника;
  - c) препятствовать установлению взаимоотношений с коллегами;
  - d) состоять в основном из рутинных обязанностей.
- 31) Хорошо спланированная работа обязательно
- a) предусматривает достаточный набор льгот и множество надбавок;
  - b) имеет четкие рекомендации по выполнению и должностные обязанности;
  - c) предусматривает возможность ставить цели и достигать их;
  - d) стимулирует и поощряет выдвижение новых идей.
- 32) Я считал бы, что работа не приносит удовлетворения, если
- a) не мог бы выполнять сложную перспективную работу;
  - b) было бы мало возможностей для проявления креативности;
  - c) допускалась бы лишь малая доля самостоятельности;
  - d) сама суть работы не представлялась бы полезной или нужной.
- 33) Наиболее важными характеристиками должности являются
- a) возможность для творческого подхода и оригинального нестандартного мышления;
  - b) важные обязанности, выполнение которых приносит удовлетворение;
  - c) возможность устанавливать хорошие взаимоотношения с коллегами;
  - d) наличие значимых целей, которых призван достичь работник.

## Методика діагностики актуальних потреб особистості В. А. Капцова

**Інструкція.** Просимо оцінити важливість змісту наступних суджень за 7-бальною шкалою наступним чином:

- якщо затвердження **КАТЕГОРИЧНО НЕПРИЙНЯТЛИВО**, то поставте в бланку цифру "1"

- якщо - **НЕПРИЙНЯТЛИВО**, то поставте цифру "2"

- якщо – **НЕ ПРИЄМНО**, то поставте цифру "3"

- якщо - **байдуже**, то поставте цифру "4"

- якщо – **ПЕРЕВАЖНО ВАЖЛИВО**, то поставте цифру "5"

- якщо - **ВАЖЛИВО**, то поставте цифру "6"

- якщо - **ДУЖЕ ВАЖЛИВО**, то поставте цифру "7"

Намагайтеся якомога не використовувати оцінку «4». Крім цього одночасно з оцінкою важливості судження оцініть її частоту двома оцінками: якщо судження важливе майже завжди, то поставте у другому рядку бланка знак плюс «+», якщо судження важливе **ВІД ВИПАДКУ ДО ВИПАДКУ**, то поставте знак мінус "-". Під час роботи корисно до кожного твердження промовляти фразу:

«Для мене зараз (ваша оцінка) важливо...»

1. ... удосконалюватись у своїй професії.
2. ... задоволення, що отримується від навчання.
3. ... постійно вигадувати нові прийоми навчання та виховання дітей у сім'ї.
4. .... взаємини з колегами під час виконання громадських доручень.
5. ... мати модні захоплення, визнані людьми високого становища у суспільстві.
6. ... відчувати почуття симпатії всім людям без винятку.
7. ... досягати на роботі наміченого результату.
8. ... отримувати під час навчання стипендію, пільги, премію тощо.
9. ... мати власну думку щодо вирішення сімейних справ.
10. ...розвивати свої організаторські здібності, займаючись громадською діяльністю.
11. ... відчувати задоволення від хобі.
12. ... спершу подумати, коли комусь треба допомогти у біді.
13. ... опанувати знання та вміння в процесі навчання.
14. ... мати душевні стосунки із членами своєї сім'ї.
15. ... творчо підходити до виконання громадських доручень.
16. ... мати односторонній у своєму захопленні.
17. .... уважно слухати співрозмовника, хоч би хто він був.
18. ... мати високооплачувану роботу.
19. ... відстоювати свою думку у процесі навчання.
20. ... розвивати свої здібності у хобі.
21. ... зберігати свій індивідуальний стиль професійної діяльності.
22. ... порадіти, коли неприємна мені людина отримала по заслугах.
23. ... захоплюватися процесом роботи у своїй професії.
24. ... створювати щось нове в області знань, що вивчається мною.
25. ... добрі стосунки з членами моєї сім'ї.
26. ... підтримати на виборах партію влади, щоб здобути кар'єрні переваги.

27. ... швидко досягати намічених цілей у своєму захопленні.
28. ... ніколи не ухилятися від надання послуги, навіть якщо не хочеться цього робити.
29. ... встановлювати сприятливі стосунки з товаришами по службі.
30. ... навчатися у престижному навчальному закладі або на престижній спеціальності.
31. ... досягнення намічених цілей у сімейному житті.
32. ... отримувати матеріальну винагороду за участь у громадському житті.
33. ... мати захоплення не таке як у всіх, навіть якщо воно «забуте старе».
34. ... не братися щось робити, якщо я не впевнений у своїх силах.
35. ... розвиватися (удосконалюватись) у сім'ї.
36. ... отримувати задоволення від своєї громадської діяльності.
37. ... створювати у вільний час щось нове, що раніше не існувало.
38. ... завжди охоче визнавати свої помилки.
39. ... мати професію, визнану у суспільстві.
40. ... досягати високого результату під час навчання.
41. ... мати високий рівень матеріального добробуту моєї сім'ї.
42. ... мати власні політичні переконання
43. ... придумати вагому причину, щоб виправдатися.
44. ... винаходити, удосконалювати, вигадувати нове у своїй професії.
45. ...вбудовувати дружні відносини з однокурсниками (з однокласниками), заснованими на безкорисливій допомозі.
46. ... вести себе за столом вдома як у ресторані.
47. ... мати чоловіка (дружину) із сім'ї, що займає високий соціальний стан.
48. ... досягати поставленої мети у громадській діяльності.
49. ... зміцнювати матеріальне становище, займаючись улюбленою справою.
50. ... заздрити успіху інших.
51. ... постійно підвищувати свою професійну кваліфікацію.
52. ... відчувати задоволення після виконання складного навчального завдання.
53. ... виявляти оригінальність та вигадку під час підготовки сімейних свят.
54. ... встановлювати контакти з людьми зі схожими суспільними поглядами.
55. ... мати хобі, схвалене заможними людьми.
56. ... висока результативність моєї роботи.
57. ... мати додаткові матеріальні вигоди у процесі навчання.
58. ... мати свою точку зору у сімейній суперечці.
59. ... розвивати свої навички управління, займаючись громадською діяльністю.
60. ... задоволення, що отримується від захоплень.
61. ... удосконалювати у процесі навчання свої вміння та здібності.
62. ... мати теплі, довірчі стосунки у ній.
63. ... вносити різноманітність у суспільне життя.
64. ... мати добрі стосунки з людьми, які захоплюються тим самим, чим і я.
65. ...мати можливість отримання додаткових матеріальних благ (премії, путівки та т. п.).
66. ... виявляти у навчанні свої унікальні якості та риси характеру.
67. ... розвивати задатки та вдосконалювати здібності у своїх захопленнях.
68. ... зберегти свою унікальність та неповторність у професійній діяльності.
69. ... мати цікаву роботу, яка повністю поглинає мене.
70. ... творчо підходити до вирішення навчальних завдань.

71. ... вибудувати добрі стосунки у сім'ї.
72. ... мати політичні погляди, які збігаються з думкою авторитетів.
73. ... досягати успіху в моєму хобі.
74. ... мати приятельські стосунки з колегами по роботі.
75. ... навчатися у навчальному закладі, що високо оцінюється іншими людьми.
76. ... досягнення поставленої мною мети у сімейному житті.
77. ... мати матеріальний зиск, який приносить моя участь у громадській роботі.
78. ... підібрати захоплення, що узгоджується з моєю натурою.
79. ... розвивати свої здібності у ній.
80. ... знаходити внутрішнє задоволення в активному житті.
81. ... вносити різні смаки.